



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA  
EDUCACIÓN**

Desempeño laboral y relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa  
“Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, Ecuador, 2018

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Br. Pincay Toala Diana Maricel (ORCID: 0000-0002-4342-0895)

**ASESOR:**

Dr. Cruz Cisneros Víctor Francisco (ORCID: 0000-0002-0429-294X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**Piura - Perú**

**2019**

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo principalmente se lo dedico a Dios quien ha sido mi guía espiritual, también a mi esposo e hijos quienes me han dado su apoyo incondicional a mi madre y hermanos que con sus palabras de motivación me ayudaron a seguir adelante hasta lograr una meta más en mi vida profesional.

**Autora**

## **AGRADECIMIENTO**

Principalmente a Dios quien me ha guiado y quien ha permitido gozar de este gran logro de vida.

A la Universidad “Cesar Vallejo” por darme la oportunidad de alcanzar una meta más en mi formación profesional.

A mi asesor el Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros que con sus conocimientos y apoyo incondicional ha sido fundamental para la culminación de mi tesis de investigación.

A la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza” al rector y compañeras docentes quienes permitieron realizar la encuesta.

**Autora**

## PÁGINA DEL JURADO



### ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F07-PP-PR-02.02  
Versión : 09  
Fecha : 23-03-2018  
Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) **PINCAY TOALA, DIANA MARICEL**, cuyo título es: "**Desempeño laboral y relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa "Agustín Castro Espinoza", Guayaquil, Ecuador, 2018**", Reunido en fecha 11 de Julio de 2019, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de:

*Aprobar por unanimidad*

Piura, 11 de Julio de 2019

Dr. Briones Mendoza Mario Napoleón

**PRESIDENTE**

Dra. Vargas Farías Ana Melva

**SECRETARIO**

Dr. Córdova Pintado Manuel Jesús

**VOCAL**



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

### **Declaratoria de autenticidad**

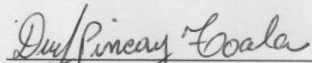
Yo, Pincay Toala Diana Maricel, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la escuela de Posgrado de la Universidad "César Vallejo", identificado con CI. N° 0920578085, con la tesis titulada: "Desempeño laboral y relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal "Agustín Castro Espinoza" Guayas, Guayaquil 2018".

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción deriven, sometiéndome a la normatividad de la Universidad "Cesar Vallejo".

Piura, Agosto de 2018.

  
Diana Maricel Pincay Toala  
C.I. 0920578085

## ÍNDICE

Carátula.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
PÁGINA DEL JURADO .....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MÉTODO .....	26
2.1 Tipo y diseño de investigación .....	26
2.2 Variables, operacionalización.....	27
2.3 Población y muestra .....	30
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	31
2.6 Métodos de análisis de datos .....	34
2.7 Aspectos éticos .....	34
III. RESULTADOS .....	35
IV. DISCUSIÓN.....	47
V. CONCLUSIONES.....	51
VI. RECOMENDACIONES .....	53
REFERENCIAS .....	54
ANEXOS.....	58
Anexo 1: Instrumento del desempeño laboral.....	58
Anexo 2: Instrumento de la variable relaciones interpersonales.....	60
Anexo 3: Ficha técnica de la variable desempeño laboral.....	62
Anexo 4: Ficha técnica de la variable relaciones interpersonales.....	63
Anexo 5: Base de datos de la variable desempeño laboral .....	65
Anexo 6: Base de datos de la variable relaciones interpersonales.....	66
Anexo 7: Estadístico de fiabilidad del desempeño laboral.....	67
Anexo 8: Estadístico de fiabilidad de la variable relaciones interpersonales .....	70
Anexo 9: Matriz de validación del experto del instrumento del desempeño laboral.....	72

Anexo 10: Matriz de validación del experto del instrumento de la variable Relaciones Interpersonales .....	74
Anexo 11: Matriz de consistencia .....	76
Anexo 12: Solicitud de autorización de estudio .....	77
Anexo 13: Documento de autorización de estudio.....	78
Anexo 14: Fotografías .....	79
ANEXO 15: Acta de aprobación de originalidad de tesis .....	80
Anexo 16: Pantallazo del software Turniting.....	81
ANEXO 17: Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional ucv..	82
ANEXO 18: Autorización de la versión final del trabajo de investigación .....	83

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de la Población .....	30
Tabla 2. Nivel del Desempeño Laboral y las Relaciones Interpersonales .....	35
Tabla 3. Nivel de las estrategias metodológicas y las relaciones interpersonales ....	36
Tabla 4. Nivel de la planificación educativa y las relaciones interpersonales.....	37
Tabla 5. Nivel de la evaluación del desempeño y las relaciones interpersonales .....	38
Tabla 6. Correlación del desempeño laboral y las relaciones interpersonales .....	39
Tabla 7. Correlación entre estrategias metodológicas y las relaciones interpersonales .....	41
Tabla 8. Correlación entre la planificación educativa y las relaciones interpersonales .....	43
Tabla 9. Correlación entre la evaluación del desempeño y las relaciones interpersonales.....	45

## RESUMEN

La investigación denominada Desempeño laboral y relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, Ecuador, 2018, donde el objetivo del investigador fue determinar la relación entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, Ecuador, 2018.

La presente tesis utilizó el enfoque cuantitativo. El diseño de investigación es de carácter correlacional, empleando el método de investigación descriptivo – correlacional, el muestreo fue censal y comprendió a los 32 docentes que laboran en la institución educativa. El instrumento de recolección de datos utilizado para el procesamiento de información sobre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales fue la encuesta, dirigidas al personal docente de la institución, la ratificación de los instrumentos fue comprobada, a través de una matriz de validación de expertos. El análisis de la información se utilizó pruebas estadísticas  $r$  de Pearson y la  $t$  de Student, mediante las cuales se pudo comprobar la existencia de una relación entre variables y la validación de las hipótesis. Los resultados descriptivos muestran que el 46,9% de los docentes perciben un nivel bueno de desempeño laboral al mismo tiempo que las relaciones interpersonales tienen un nivel poco adecuado, estos resultados coinciden con la postura de (Deming, 1989). La investigación determina la relación significativa entre las variables, según el coeficiente  $r$  de Pearson fue de 0,449\* (Sig.= 0,010 < 0,05) señalando una correlación moderada, directa y significativa a el nivel 0,05.

La investigación concluye que existe relación significativa entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales de la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, Ecuador, 2018.

**Palabras Claves:** Desempeño laboral, planificación, evaluación, relaciones interpersonales, comunicación.



## ABSTRACT

he research called Job performance and interpersonal relationships in teachers of the educational unit "Agustin Castro Espinoza", Guayaquil, Ecuador, 2018, where the objective of the researcher was to determine the relationship between job performance and interpersonal relationships in the teachers of the Unit Educational "Agustín Castro Espinoza", Guayaquil, Ecuador, 2018.

This thesis used the quantitative approach. The research design is of a correlational nature, using the descriptive - correlational research method, the sampling was census and included the 32 teachers who work in the educational institution. The data collection instrument used for the processing of information on work performance and interpersonal relationships was the survey, aimed at the teaching staff of the institution, the ratification of the instruments was verified through a matrix of validation of experts. The analysis of the information was used Pearson's statistical tests  $r$  and Student's  $t$  test, by means of which it was possible to verify the existence of a relationship between variables and the validation of the hypotheses. The descriptive results show that 46.9% of teachers perceive a good level of job performance at the same time that interpersonal relationships have an inadequate level, these results coincide with the position of (Deming, 1989). The investigation determines the significant relationship between the variables, according to the Pearson  $r$  coefficient was  $0.449^*$  ( $\text{Sig} = 0,010 < 0.05$ ) indicating a moderate, direct and significant correlation at the 0.05 level.

The research concludes that there is a significant relationship between job performance and interpersonal relationships of the educational unit "Agustín Castro Espinoza", Guayaquil, Ecuador, 2018.

**Keywords:** Work performance, planning, evaluation, interpersonal relationships, communication.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Desde siempre las relaciones interpersonales cumplen un rol importante dentro de la sociedad, estas ayudan a que las personas se relacionen entre sí y lleguen a consensos, se comuniquen y se integren, es necesario que, en una empresa u organización, las relaciones que mantienen los empleados deben darse en base a un entorno de armonía y compañerismo. Entre los inconvenientes más frecuentes que presentan los empleados se observan, la desmotivación y el descontento, lo cual causa que no se ejerzan las actividades laborales de una forma efectiva y eficaz, y con ello se cree la ruptura de las relaciones interpersonales.

Las relaciones interpersonales dentro de las instituciones educativas son de relevancia, debido al ambiente que se genera en el personal docente, laborar en un ambiente que no genere confianza y relajación, crea conflictos dentro del personal, el directivo debe estar presente en todos los procesos de convivencia que se desarrolle dentro del ámbito institucional, tratando de romper barreras de comunicación y de afectividad (Baltazar y Malvas, 2013).

Sin embargo, la realidad nos muestra que uno de los problemas destacados en la educación es la falta de comunicación entre docentes y el personal directivo, la ausencia de buenas relaciones empáticas recae en actitudes poco respetuosas entre docentes.

Países como Francia, Ucrania y Rusia, muestran déficit en las relaciones interpersonales de los empleados en las organizaciones, lo cual no permite alcanzar un mejor ambiente de trabajo, donde los empleados desarrollen de forma eficiente sus actividades diarias (Herrero, 2011).

La UNESCO (2017) en uno de sus estudios demuestra que, en países de América Latina y España, la percepción que tienen los docentes respecto a la interacción entre miembros del magisterio fiscal es más variada entre los grupos. El 26% de los docentes manifiesta que existen pésimas relaciones interpersonales entre docentes, por otra parte, el 85% de los docentes de colegios manifiestan que existen dificultades con respecto a la confianza y amistad entre colegas.

En la asamblea Iberoamericana sobre Evaluación del Desempeño Docente desarrollado en Cuba, se estableció que para mejorar el desempeño docente “se perfeccionarán planes de estudio, programas escolares, talleres y actividades; mejorar la infraestructura; conseguir recursos de excelencia académica, pero sin la motivación docente adecuada, ni el personal comprometido, no se conseguirá la excelencia académica” (Veloz, 2010). La educación en Latinoamérica se ha basado en evaluar al docente sobre su rendimiento laboral, pero no se enfoca; si el docente se encuentra cómodo en su ambiente laboral, tanto con la directiva como con sus compañeros de trabajo.

En Ecuador, un estudio publicado por la Universidad Andina Simón Bolívar, que demuestra que las situaciones que generan conflictos entre los docentes, en primer lugar es el desgaste emocional que viven por cumplir con las exigencias de los estudiantes, padres de familia y autoridades; creando situaciones que afecten su equilibrio emocional; consecuentemente será más posible que el docente acumule energía negativa y le resulte difícil regular con éxito su proceder en ciertas situaciones conflictivas.

De igual manera un análisis realizado por Arellano, Ayaviri, Quispe y Rodríguez (2017) demuestra que las relaciones interpersonales son alarmantes, puesto que el 66% de docentes notifican que no se toman en cuenta sus sugerencias y propuestas, el 61% manifiesta que la comunicación en la institución no es buena, finalmente un 59% manifiesta no sentirse motivados en el desempeño de sus labores.

En la realidad de la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, es evidente el malestar entre docentes y autoridades, también se observa poco ánimo, motivación y falta de compromiso de los profesores en el desarrollo de sus actividades educativas, además los docentes no trabajan en equipo, presentan comportamientos y actitudes poco profesionales como intolerancia, irrespeto a decisiones institucionales, falta de colaboración y participación en las diferentes actividades pedagógicas.

Por medio de la de observación se pudo evidenciar que los docentes de la Unidad Educativa “Agustín Castro Espinoza” mantienen un enfoque simple de las competencias profesionales, por lo que mantener una relación amena con sus compañeros es visto como una

virtud aislada de iniciativa, flexibilidad y autonomía, ya que en la educación se presentan diversos escenarios heterogéneos.

Es así que los docentes deben considerar la importancia de mantener excelentes relaciones interpersonales, ya que son de vital importancia y se ven reflejadas en el desempeño laboral. Así lo menciona Bunk (2009) dejando claro que las relaciones interpersonales son necesarias para mejorar el conocimiento, destrezas y actitudes que ayuden en el desarrollo profesional al docente y con ello resolver problemas de manera ágil y efectiva para mejorar el entorno educativo de la organización.

La plantilla docente se encuentra en un ambiente laboral complejo por lo que es necesaria una integración de las características fundamentales que diferencia a un docente de otros profesionales; es decir, enfocarse no solo en los componentes cognoscitivos como las destrezas y discernimiento, sino también en los componentes motivacionales como los valores y aptitudes.

Figuerola (2015) afirma que la preparación profesional es la disciplina que permite al docente ir capacitándose constantemente acerca del área en la que desee especializarse, siendo esta algo específico para que pueda aumentar sus niveles de conocimientos académicos. Las nuevas teorías de conocimiento, enseñanzas de aprendizaje están sujetas al saber profesional y a la forma en que el docente puede guiar a su alumnado con estas bases que adquirirá a lo largo de su vida profesional, mediante talleres, capacitaciones y demás actividades que le ayuden a mejorar día a día.

Blanch, Garrido y Uribe (2011) manifiestan que dentro de la institución escolar tanto personal docente como los demás trabajadores debe tener una forma de laborar para alcanzar objetivos del sistema. Se orientan como están distribuidos tiempos, horarios y funciones de cada uno de los trabajadores; estos deben estar dirigidos a la repartición de tareas, debido a las características que tenga el personal, las relaciones de jerarquía y las competencias de modo que el área de trabajo este organizada.

La labor docente es primordial en la formación de todo ser humano, ya que permite educar y reeducar a los miembros de una sociedad sin distinción de edad. Es así, que, si sus profesionales no están preparados con las herramientas necesarias para desarrollar esta tarea a

diario, los resultados serán catastróficos, porque sus estudiantes serán el reflejo de cada una de sus actitudes erróneas y decisiones tomadas.

La manera que interactúan con otras personas y por ende como desarrollan sus habilidades interpersonales marca una diferencia notoria entre los que saben cómo dominarla y quienes simplemente se “dejan llevar” por las emociones del momento y muchas veces se cometen acciones erróneas o se manifiestan comentarios hirientes, siendo el resultado no ajeno de las relaciones interpersonales.

Por lo tanto, la toma de correctivos es primordial, así lo manifiesta Antúnez y Sánchez (2015) para quien, las personas que tienen autocontrol, automotivación, empatía y capacidad de relacionarse son triunfadores, esto permitirá al docente autoevaluarse y notar sus falencias, tanto a nivel de conocimientos como personal en el desarrollo e interacción con sus compañeros.

Por ello es importante investigar la relación del desempeño laboral y las relaciones interpersonales de la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, Ecuador, para evitar consecuencias que originen conflictos, malestar, bajos niveles de eficiencia del desempeño de los docentes, resistencias, y malentendidos que desdican de la labor docente.

En consecuencia, se pretende que la investigación determine el nivel de desempeño laboral y de las relaciones interpersonales de la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, Ecuador, con el propósito de intervenir con planes de mejora institucionales para lograr mejorar el ambiente de trabajo, que permita desarrollar las actividades educativas de forma eficiente y eficaz.

Trabajos previos, Al investigar en diferentes fuentes bibliográficas relacionadas al presente tema de estudio a nivel internacional, se logró obtener aportes muy valiosos y significativos de otros estudios de investigación muy relacionados con el campo de estudio de este trabajo.

López (2014) en su trabajo de titulación “Desempeño Laboral y clima organizacional” previo a su investidura de Magister de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, se planteó establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores. La investigación se desarrolló con un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, la muestra fue de 80 trabajadores. Se analizaron 4 dimensiones del clima

organizacional, el estilo de dirección, las relaciones interpersonales, el sentido de pertenencia, retribución, estabilidad y valores colectivos. Se utilizaron como instrumentos de recolección, cuestionarios con escala tipo Likert. Los resultados indican que el 61% de trabajadores manifiesta que existe un clima organizacional favorable, otro 54% manifiesta que la forma de dirigir la empresa es desfavorable, el 56% manifiesta que las políticas administrativas son desfavorables. La investigación concluye que existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, con los valores de correlación de Pearson de 0,937 y la significancia de 0,017, también existe relación entre la toma de decisiones y las oportunidades de desarrollo con una correlación de Pearson de 0,901 y la significancia 0,021. Esta investigación permite conocer la relación del clima organizacional en la satisfacción laboral, además confirma que el docente desarrolla sus capacidades al máximo cuando el clima donde se desenvuelve es adecuado.

Arce y Malvas (2014) en su tesis de maestría “El clima organizacional y las relaciones interpersonales”, propusieron describir el nivel de relación del clima organizacional y las relaciones interpersonales. Por ello se basaron en un estudio descriptivo, con diseño no experimental y de nivel correlacional. Se tomó como muestra a 48 trabajadores. El instrumento utilizado fue un cuestionario de afirmaciones con 35 ítems, cuyo valor se comprobó acudiendo a juicio de especialistas, con un dictamen providencial del 86%; la seguridad se comprobó por medio de la capacidad de consistencia interna alfa de Cronbach, la que proyectó  $\alpha = 0.944$  (confiabilidad excelente). Las respuestas señalaron que, entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales, hay una elevada correlación con el valor de 0.790, y la significancia de 0,000. Las conclusiones a las que llegaron en los establecimientos educativos de Huari, tanto el clima organizacional y de las relaciones interpersonales son eficaces. Esta investigación sirve de aporte para el presente estudio, puesto que cuenta con instrumentos altamente confiables del clima organizacional y de las relaciones interpersonales.

Saccca (2010) realizó un estudio del “clima institucional y su relación con el desempeño de los docentes”, presentado previo a la titulación de Magister de la Universidad San Marcos. S propuso definir la relación entre el clima institucional y el desempeño de los docentes, la investigación fue de nivel correlacional, en el cual se tomó una muestra de 2065 personas pertenecientes a distintos colegios y a través de una encuesta se pudo recolectar datos que le

dieran validez a las variables, se verificó las hipótesis, a través del estadístico de correlación de Pearson. La investigación concluye que existe relación entre el clima institucional y el desempeño de los docentes con un valor  $r$  de 0,768 y una significancia menor a 0,05. También los resultados muestran que los recursos humanos se relacionan con el desempeño de los docentes. Otra de las dimensiones que tienen relación con desempeño docente son los procesos internos con una significancia de 0,004, también los sistemas abiertos se relacionan con el desempeño docente con una significancia de 0,000. La investigación de Sacca aborda la temática de las relaciones interpersonales lo cual aporta significativamente al presente estudio, con información y argumentos válidos para realizar una discusión con los resultados que se obtengan luego de aplicar los instrumentos de recolección de datos.

Huerta (2015) realizó una tesis sobre “El clima laboral y su influencia en el desempeño del personal de la sede administrativa de la UGEL Yungay” la investigación que realizó fue descriptiva correlacional en la recolección de datos se utilizó la encuesta como técnica, a través de un cuestionario compuesto por 27 preguntas para la variable de clima laboral y 17 preguntas para la variable de desempeño. De acuerdo con los resultados se evidencia que el 61% de los trabajadores mencionan que el desempeño es bueno, mientras que para el clima laboral este se torna medio, asimismo en la conclusión del estudio se determina que el clima laboral tiene influencia sobre el desempeño de los trabajadores y en las dimensiones de liderazgo y motivación que corresponden a la variable de clima laboral también tienen incidencia en el desempeño.

Ponce (2014) en su investigación "Incidencia de las relaciones interpersonales en los docentes" analizó la incidencia de las relaciones interpersonales en los educadores. El estudio es descriptivo de corte cualitativo. Para recolectar datos se realizó una entrevista al administrador educativo y a 20 docentes. Los resultados demuestran que 29% califican como regular las relaciones interpersonales entre los docentes, el 47% las califica de buena mientras que el 24% califica de muy buena. En este sentido la mayor parte de docentes indican que existen buenas relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo, puesto que la comunicación y forma de tratarse entre ellos es muy buena; de igual manera el administrador educativo manifiesta tener buenas relaciones interpersonales con sus dirigidos. El estudio establece la necesidad de mantener una buena comunicación en el contexto organizacional e

individual, para lo cual es importante manejar buenas prácticas de convivencia, donde todos se alienen al objetivo institucional.

Salcedo (2016) en su estudio “Relaciones interpersonales y clima organizacional” propuso especificar si las relaciones interpersonales tienen relación directa con la variable clima organizacional. Dentro de la metodología utilizada tenemos que el alcance fue hipotético-deductivo, de diseño no experimental y de nivel correlacional. La muestra fueron 85 docentes y para la recolección de información de los encuestados se utilizó como instrumento un cuestionario que recoge las percepciones de los docentes. Los resultados describen un alto nivel de correlación de las relaciones interpersonales y del clima organizacional, esto se confirma con la correlación de Spearman de 0,760.

Revisando en diferentes fuentes relacionadas al presente tema de estudio a nivel nacional, se logró obtener aportes muy valiosos y significativos de otros estudios de investigación muy relacionados con el campo de estudio de este trabajo.

Méndez (2010) publicó un estudio de “Formulación, aplicación y evaluación de un plan de capacitación”. Donde pretende contribuir a mejorar las relaciones interpersonales en los docentes. El diseño de la investigación es exploratorio. La población objeto de estudio fueron 20 docentes y 3 autoridades, las técnicas de recolección fueron la encuesta y la entrevista. Los resultados de las encuestas realizadas a los estudiantes demuestran que la agresividad y el mal humor no se de gran incidencia en las relaciones interpersonales de los docentes, por el contrario, lo que predomina es el buen estado de ánimo y la estabilización emocional en los docentes de la unidad educativa, además con las capacitaciones desarrolladas se ha mejorado de forma significativa las relaciones interpersonales de forma sostenible. La investigación llega a la conclusión de que las jornadas de capacitación son claves para restablecer y fortalecer las relaciones interpersonales de los docentes de la institución Concentración Deportiva de Pichincha. El estudio revisado permite conocer datos relevantes relacionados a la capacitación de los docentes para optimizar las relaciones interpersonales, con ello se puede tener un mejor argumento del desempeño docente como ente de cambio del clima organizacional.



Calderón (2011) El estudio elaborado por la “universidad Técnica de Ambato”, “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral”, muestra un estudio descriptivo y correlacional donde se emplearon dos cuestionarios; donde fue evaluado el ambiente laboral desde la perspectiva del personal que ocupa las plazas de empleo dentro de la organización y según los directivos de la misma, donde se determinó que de 40 empleados más del 89% se encontraban desmotivados, siendo los principales agentes de intervención en esta situación la información, la jerarquía, el trabajo grupal, sin embargo los directivos consideraron que los trabajadores ejercen un desempeño medio el cual está relacionado a la carencia de actividades de estimulación a los empleados. El descontento de los trabajadores es evidente en cuanto al clima organizacional y los directivos tienen bajas expectativas conforme al rendimiento laboral de los trabajadores, estas son las conclusiones de la autora.

Rodríguez (2013) en su estudio de liderazgo del directivo y calidad del desempeño, se propuso determinar la influencia de la dirección y el liderazgo en la calidad del desempeño docente. La metodología aplicada fue la analítica y deductiva. Los sujetos de estudio fueron 19 personas entre directivos y docentes. Las técnicas que permitieron recolectar información fueron la entrevista y la encuesta, con los instrumentos respectivos como fueron la guía de entrevista y un cuestionario de ítems para la encuesta. El 42,1% de los encuestados precisa que el trabajo en equipo a veces es promovido desde la coordinación, por otro lado, el 73,7% manifiesta que no es suficiente la cultura de participación implementada para mejorar el compromiso institucional, finalmente el 57,89% indica que la autoridad no ha gestionado cambios en la infraestructura. Esto demuestra la poca competencia en el cargo del directivo, lo cual no permite desarrollar una mejor infraestructura, así como tampoco garantiza la actualización y perfeccionamiento del personal docente. En consecuencia, se concluye que en el instituto de idiomas no se practica un liderazgo transformacional.

En diferentes fuentes bibliográficas relacionadas al presente tema de estudio a nivel local, se logró obtener aportes significativos de otros estudios de investigación muy relacionados con el campo de estudio de este trabajo.

Mesías (2013) en su estudio previo a la titulación de Magister revisó la “Influencia del liderazgo educativo en las relaciones interpersonales” para identificar, como influye el liderazgo en las relaciones interpersonales. El estudio es de nivel descriptivo. El instrumento

utilizado el cuestionario con diez preguntas con opciones de respuestas tipo Likert. Se destacaron los siguientes resultados: La mayoría de los estudiantes es decir un 76% responde que se debe mejorar las relaciones interpersonales, el 24% manifiesta que no es necesario mejorar las relaciones interpersonales, por otra parte, el 23% manifiesta que la integración que promueve el director es buena para los diferentes eventos, sin embargo, un 48% manifiesta que solo a veces se realiza integración, para finalmente un 29% indicar que nunca se promueve la integración. El estudio concluye que los docentes y los estudiantes manifiestan que no siempre se los considera a la comunidad educativa en la elaboración de la planificación y actividades académicas. También manifestaron que en ocasiones las opiniones y punto de vista de los docentes no son considerados por los directivos y esto perjudica el cumplimiento de los objetivos institucionales. Esta investigación aporta información relevante de las relaciones interpersonales y como el buen liderazgo puede conllevar a que los docentes desarrollen sus actividades en un contexto adecuado.

Narea y Páez (2014) realizaron una investigación de la incidencia del clima organizacional en el desempeño directivo y docente, donde plantearon conocer la manera en la cual el clima organizacional incide en el desempeño de los directivos y docentes. La metodología de la investigación fue inductiva – deductivo: la muestra fueron los directivos y docentes. Una de las técnicas utilizadas fue la observación y con ello encontrar soluciones empíricas desde la experiencia. Otra técnica utilizada fue la encuesta que fue aplicada a siete docentes, mientras que a la directora se le aplicó una entrevista. Los resultados demuestran que el 71% los docentes indican que el clima laboral en ocasiones tiene incidencia en el desempeño de directivos y docentes, esto se observa al momento de realizar una actividad puesto que el personal no tiene la voluntad de realizar las actividades debido al mal clima laboral existente. Concluyendo que cuando el clima laboral es adecuado el desempeño es alto lo que contribuye al logro de los objetivos institucionales.

Teorías relacionadas al desempeño laboral y relaciones interpersonales.

Rodas (2011) manifiesta que el desempeño laboral de los docentes son un conjunto de actividades y responsabilidades que cumple en su contexto educativo a través de las planificaciones, evaluaciones e implementaciones para cumplir con el objetivo institucional y lograr el aprendizaje significativo de los estudiantes.

Por su parte Chiavenato (2009) que define al desempeño laboral como una mención a lo que debe realizar cada persona en base al rol que debe desempeñar, sus logros, objetivos y potencial que debe ir perfeccionando.

Existen diferentes criterios y métodos para verificar el rendimiento de los trabajadores, los recursos humanos como departamento es el facultado de evaluar a los trabajadores considerando habilidades, potencialidades y promover cargos; también es el encargado de clasificar en base a una previa evaluación a los empleados que son útiles para conocer el desempeño que tendrán dentro del trabajo, permitiendo potencializar el desempeño de sus habilidades y contrarrestar sus debilidades (Pedraza, E., Amaya, G., y Conde, M., 2010).

De acuerdo con Araujo y Leal (2007) el desempeño docente son actividades diarias que pueden ser medibles, tangibles y observables de manera fácil, puesto que el docente las desarrolla dentro o fuera del salón de clases.

Para Quintero, africano y Faría (2008) el desempeño laboral, “son las cualidades, habilidades, capacidades y comportamientos individuales que presentan los trabajadores dentro de una organización, las mismas que pueden mejorar o afectar la productividad de una empresa” (p.37).

El rendimiento laboral dentro de una organización siempre va a depender del entorno en que se desenvuelvan los empleados, si el entorno es favorable en el cual el empleado sea bien tratado y sus potencialidades desarrolladas, el desempeño será favorable, por el contrario, si los encargados no generan un ambiente de comprensión y cooperación el rendimiento laboral puede verse afectado.

La función principal del docente es la de transmitir conocimientos de forma acertada para que sus estudiantes alcancen el aprendizaje significativo, dependiendo de las regiones, puede ser conocido como maestro u profesor, pero en cualquier contexto el docente debe estar capacitado y utilizar elementos que apoyen su desempeño (Pérez & Merino, 2012).

Para Chiavenato (2000) el desempeño laboral es el comportamiento que guía al trabajador para conseguir los objetivos institucionales, es decir que cada trabajador genera su estrategia que le permite alcanzar las metas propuestas.

Los docentes necesitan ser motivados, escuchados e incluidos para que estos logren relacionarse de una manera más desinhibida y que puedan llegar con los objetivos institucionales trazados originalmente, si en el ambiente institucional se crean nuevo métodos de convivencia y de interrelación se observará una mejora en los niveles de desempeño, sin embargo el paradigma que está formado alrededor de las relaciones laborales en uno de los impedimentos para que la realidad no cambie, la pertinencia de esta investigación radica en la comprobación de las variables que se generaron en el problema del primer capítulo.

El desempeño laboral mide la calidad de producción que se genera dentro de una organización, este se encarga de evaluar al personal, a través de sus cualidades, características, habilidades y responsabilidad ya sean estas de forma positiva o negativa. (Baena, 2014)

Para que el ambiente laboral sea de armonía y convivencia se deben tomar en cuenta tres elementos, las condiciones de trabajo deben ser favorables, además de la calidad en la formación de los estudiantes y docentes y sobre todo realizar evaluaciones que puedan determinar las habilidades y debilidades del profesorado (Vaillant, 2008). Tener en su plantilla docentes de calidad y desempeño, será equivalente a una institución con mejores resultados en las aulas, es decir, si los docentes fueran estimulados a alcanzar y superar los estándares de desempeño laboral, la educación que impartirá será eficiente en la enseñanza-aprendizaje de calidad.

El mundo está en constante cambio por ello las instituciones educativas deben tomar las medidas necesarias para adaptarse a los procesos de mejora que necesite la institución y alcanzar la calidad educativa requerida. Sin embargo, hay diversos factores que ayudan alcanzar esos estándares de calidad como el desempeño de los docentes, la profesionalización, liderazgo educativo y la seguridad en el establecimiento educativo.

En la Dimensión estrategias metodológicas según los investigadores mencionamos que:

Para Navarro (2010) las habilidades metodológicas son manejadas por el profesional docente en forma crítica y reflexiva para lograr un aprendizaje significativo en sus estudiantes.

Se entiende por un método o una estrategia a una vía trazada para llegar al objetivo propuesto, los aprendizajes básicos, significativos, conceptuales o procedimentales incluyendo el desarrollo crítico en el estudiante, como la adquisición de valores éticos y morales, son

parte de los objetivos que se requieren alcanzar en el proceso instrucción requerido, por ello el uso de métodos determinara la forma en la que el profesor este desenvolviéndose en el aula, dentro de la dimensión del desempeño laboral magistral es relevante que el docente sepa utilizar estrategias adecuadas durante su labor escolar.

Las estrategias de enseñanza permiten a los alumnos desarrollar independencia para enfrentar problemas comunes y poder resolverlos (Prieto, 2010).

Las estrategias metodológicas son parte importante en el contexto educativo, un docente que no las aplique dentro de su salón de clases no estará aportando con el desarrollo de sus alumnos y mucho menos estará cumpliendo con su función dentro de su área laboral, dentro del marco del desempeño laboral el docente debe ser una persona capacitada para aplicar y adaptar estrategias a diferentes entornos educativos que garanticen el desarrollo integral de sus alumnos y demuestren que es está aprobado para ejercer su cátedra.

A la planificación educativa se la puede definir como el mecanismo que orienta de forma racional todas las actividades de una institución, con el fin de poder ser desarrollados de la manera más eficaz posible, cumpliendo con los objetivos propuestos.

Según Mogrovejo (2013) “la planificación educativa es elemental para el cumplimiento de las metas constituidas al inicio del proceso educativo, las cuales deben estar adaptadas a las necesidades de la institución de acuerdo con su contexto y sus principios culturales” (p.36).

La planificación es un proceso sistémico en el cual es multidisciplinario e interdisciplinario, por ello dentro del campo laboral en este ámbito se desarrollan administradores, economistas, psicólogos, programadores, educadores, entre otros. En la educación la planificación toma su auge, debido a la necesidad de ordenar el desarrollo del régimen pedagógico, para incrementar el financiamiento de la educación y por último de velar por el progreso de la disposición del medio educativo.

La planificación educativa también es transformadora porque ésta es aplicada en base a las problemas y condiciones identificadas en el entorno para resolverlo con innovaciones que aseguren el cumplimiento de los logros académicos. (Mogrovejo, 2013)

La planificación educativa es un referencial de calidad dentro del desempeño laboral docente debido a que los procesos que este cumple en la educación son para lograr fines educativos que se rigen dentro de parámetros de racionalidad, previsión, decisión anticipada, flexibilidad y compromiso; si la plantilla docente y el personal administrativo están involucrados en el proceso de planificación, estos estarán interrelacionados con los objetivos institucionales que deben cumplirse.

El profesorado debe estar sujeto a una evaluación que arrojará resultados positivos y negativos acerca de cada uno de ellos, motivándolos a que se preparen día a día. Esta evaluación se genera en las unidades educativas, siendo una de las herramientas más utilizadas para medir niveles de conocimientos y cumplimientos de metas de los docentes

Para Bermúdez (2008) la evaluación del desempeño es esencial y debe ser tomada desde un punto de vista reflexivo, responsable y de formación, ya que la función de esta no solo consiste en evaluar asignando números estándares en los docentes, sino que es un proceso de gestión donde se busca el progreso del profesional, evaluando datos verídicos y confiables, para comprobar el debido desarrollo que tiene el docente dentro del aula, esto incluye las habilidades interpersonales que desarrolla, sus capacidades pedagógicas y el desenvolvimiento que tiene dentro de la comunidad académica.

Tejedor (2010) nos dice que la evaluación docente no debe estar planteada como un método de control que garantiza el cumplimiento de los objetivos educativos, donde se busca un magistrado cualificado en todas las áreas y que no presente ningún tipo de errores ni contradicciones con el sistema, sino que ésta cumple con un rol fundamental y formativo en el proceso de profesionalización docente, los directivos son los encargados de que ésta evaluación cumpla con todos los parámetros de veracidad para poder identificar las posibles falencias que estén sucediendo dentro de la institución, obteniendo soluciones reales y efectivas para los problemas específicos de la institución. La evaluación docente debe impulsar al mejoramiento de la capacidad laboral, ya que es un proceso donde se mide la calidad educativa, trata de mejorar los recursos, ayuda en la mejora del profesionalismo, realiza una observación del transcurso donde se da la instrucción pedagógica y consigue el cumplimiento de objetivos.

La evaluación de desempeño es un proceso que garantizará la calidad educativa, aunque es común que ésta sea tomada negativamente por la mayoría de los profesionales en realidad esta evaluación genera beneficios en los procesos institucionales, formando trabajadores comprometidos y capacitados capaces de percibir la transparencia, equidad y pertenencia con la que esta se realiza.

Las teorías relacionas al desempeño laboral según la calidad total de William Edwards Deming 1989.

El desempeño laboral se relaciona con la teoría de la calidad total de William Edwards Deming, quien fue uno de los maestros de la calidad total y por ello en la actualidad la calidad puede ser considerada como una filosofía de gestión. Deming propone su teoría de la calidad total donde los empleados deben permanecer siempre en el ciclo de la mejora continua, es decir planificar, hacer, verificar y actuar.

Deming (1989) manifiesta que las personas dedican mucho tiempo de su vida al trabajo en las instituciones u organizaciones, puesto que estas organizaciones dependen de los trabajadores para cumplir con sus objetivos institucionales y alcanzar el éxito, al mismo tiempo las personas dependen de las organizaciones para lograr el crecimiento personal.

Por ello es importante que las organizaciones brinden a sus empleados oportunidades de crecimiento personal, motivación en incentivos para que ellos puedan crecer y alcanzar el éxito y con ello los empleados puedan mejorar su desempeño en beneficio de la organización.

Las instituciones u organizaciones necesitan del recurso humano para el buen funcionamiento y consecución de los objetivos institucionales, puesto que los trabajadores son los encargados de operar, producir bienes y servicios, atender clientes y demás actividades. En campo educativo es importante que los docentes estén cualificados a través de capacitación y el uso adecuado de estrategias, lo cual les permitirá alcanzar un buen desempeño en sus actividades educativas.

En la teoría que creó Abraham Maslow, sobre “motivación humana”, podemos observar que el ser humano fundamenta su forma de comportarse en el ambiente en el que viven. Las necesidades son parte de la jerarquía que plantea, entre ellas tenemos las necesidades físicas

importantes para el ser humano, también plantea las necesidades psicológicas como el afecto, la seguridad, la amistad, el amor, las necesidades que tiene el ser humano son complementarias tanto físicas como psicológicas por ello, se dice que la máxima autorrealización es la gratificación, dentro del desempeño laboral que un empleado se sienta realizado en todos los sentidos garantiza un rendimiento positivo dentro de la empresa. (Colvin & Rutland, 2008)

Muñoz (2018) menciona que existen cinco categorías para la autorrealización personal:

Están las de origen biológico, están orientadas a las necesidades primordiales del ser humano, sin las cuales no puede sobrevivir, como alimentarse, hidratarse o dormir, también hace referencia a la confianza que tiene el sujeto en sí mismo, como el ser responsable, ser estable, el orden y la protección, dentro del área afectiva se encuentran las que son de superación a la depresión a la soledad, estar conscientes ante las adversidades, también encontramos la autoestima que es la realización de los logros y el potencial de los trabajadores en una organización específica.

El desempeño laboral se hace efectivo cuando los empleados tienen una meta clara y la motivación para lograr alcanzar los objetivos planteados, este se trata de las actividades que cumple el personal en la organización, ya sea positiva o negativa, por ello el empleador realiza constantes evoluciones sobre el personal y así destacar cuales son las cualidades de sus empleados.

Las teorías sobre el desempeño laboral serán dirigidas a la satisfacción del personal, ya que no se podrán ver resultados positivos si no se trata bien al personal, Maslow demuestra áreas de realización que hacen de la gratificación el factor fundamental dentro del desempeño laboral, y que se cumplan con todos los estándares propuestos dentro de la organización.

Robbins (2013) indica que el desempeño laboral se puede medir, a través de cuatro tipos de información que tienen su origen en: datos estadísticos, datos personales, informes orales e informes escritos. El sistema de administración tiene como parte fundamental la evaluación del desempeño laboral, la cual se puede realizar utilizando algunos métodos, entre los que destacan: los ensayos escritos, las escalas de calificación gráficas, el uso de incidentes críticos,



las comparaciones multipersonales, la evaluación de 360 grados y la administración por objetivos.

Stronge (2011) define las expectativas del desarrollo profesional usando un enfoque de dos niveles:

Tipo de desempeño, se refieren a las funciones principales efectuadas, entre las que destacan seis estándares de desempeño en los profesionales de la educación como: el aprendizaje significativo dentro del aula, el ambiente educativo, el perfil de salida del estudiante, la evaluación del conocimiento y las habilidades que desarrolle el estudiante.

Indicador de desempeño, son proporcionados para que los docentes y sus evaluadores tengan claro lo que se espera del trabajo realizado.

La evaluación al desempeño favorece los procesos de aprendizaje de los estudiantes, a través de acciones didácticas-pedagógicas, el desarrollo profesional la excelencia de las bases de formación docente. La evaluación del docente se ejecuta en dos fases: evaluación interna, externa y está respaldada en una normativa legal por lo que su finalidad debe basarse en potenciar y beneficiar a su desarrollo (Ministerio de Educación, 2009)-

Existen factores que afectan a nuestro desempeño laboral; y los factores están relacionados con la organización en la que trabajamos, su cultura y sus condiciones.

Esteve (2009) los estudios universitarios no se adaptan aún a los nuevos cambios que se presentan en la sociedad actual, como por ejemplos las nuevas tecnologías. El prestigio social de los docentes ha disminuido y eso ocasiona que tanto sus conocimientos como su autoridad sean cuestionados por una parte del alumnado que se encuentran desmotivados. Los niños y jóvenes de la generación actual que conviven en las aulas presentan características muy diversas en cuanto a edad, cultura entre otros factores relevantes que afectan directamente en la motivación del alumnado.

Actualmente la labor docente se está deteriorando, debido a la falta de recursos didácticos y tecnológicos, así como la poca inversión económica en el área educativa, elementos necesarios para el desempeño laboral.

Es indispensable que todos los trabajadores conozcan las expectativas del desempeño laboral, que se le brinden oportunidades de aprendizaje y entregas de incentivos por su trabajo. La importancia de desempeño laboral según autores mencionamos lo siguiente:

Chiavenato (2009) nos habla sobre la evaluación que se realiza para conocer el desempeño, como una herramienta útil para establecer e informar a los trabajadores sobre el rendimiento que producen dentro del área laboral para elaborar planes de progreso. Esta técnica se la puede realizar, a través de la identificación del área a ser evaluada, medición o juicio del rendimiento laboral, y finalmente la gestión mediante planes de mejora continua. La evaluación del desempeño debe tener un enfoque futurista hacia lo que se quiere lograr y alcanzar con los empleados.

Las evaluaciones deben estar orientadas a demostrar los objetivos planteados por los encargados, tomando en cuenta todo lo que se debe lograr y como aplicarlo como un aprendizaje que sea equitativo, tanto para los que son evaluados como para los que evalúan.

Bernales (2012) el desempeño laboral también compromete la jerarquización de los puestos de trabajo, en el entendido que no todos tienen la misma responsabilidad al interior de la organización por lo que se requiere un sistema de estructuración que permita y garantice la eficiencia y la eficacia de la organización. Como podemos observar la organización de trabajadores ocupan diferentes puestos de trabajo, desde los gerentes y directores hasta el personal de servicio o de seguridad, según las nuevas propuestas tienen la misma importancia respecto a la eficiencia de la empresa, es decir que en toda institución o empresa debe existir una buena organización para así lograr los objetivos propuestos, para esto deben ser personas capaces y comprometidas a su labor diario.

La base de la medición en el rendimiento laboral es la obtención de información verídica, para con ella fundamentar una comparación entre los resultados obtenidos en el rendimiento de los empleados.

Las reglas son términos en los que deben estar sustentados en el control del rendimiento del personal, en circunstancias operativas donde el encargado de área el supervisor debe evaluar por medio de los parámetros establecidos en la empresa de una forma cuidadosa (Chiavenato I. , 2009).

Las relaciones interpersonales se desarrollan entre dos o más personas y es base fundamental para que se logren alcanzar las metas propuestas en el ambiente en que cualquier individuo se desenvuelva, pero son pocos quienes reconocen la importancia de mantenerlas a lo largo del tiempo.

Las relaciones interpersonales, son las interacciones y actitudes que demuestran las personas en determinado momento, las mismas pueden ser positivas o negativas, entre las positivas podemos ver la participación, la colaboración, la amabilidad y otras cualidades más que hagan del entorno agradable, las negativas son la intolerancia, la inasistencia, la competitividad, entre otros. La base de la sociedad son las relaciones debido a que estas nos permiten convivir en un mismo ambiente con criterios, sensaciones y percepciones distintas. (Arenas, Ripoll, & Yañez, 2010)

Wiemann (2011) manifiesta que cuando las personas valoran las relaciones interpersonales, son capaces de gestionar sus emociones, por lo tanto, disfrutan los sucesos agradables afrontan de manera crítica los desagradables y son capaces de disfrutar los momentos de emoción.

Las relaciones interpersonales se generan en los espacios laborales de instituciones, unidades educativas u organizaciones y forman parte de la vida diaria del ser humano. La relación entre compañeros de trabajo debe ser armónica y dinámica para que exista un ambiente favorable y puedan llevarse a cabo todos los objetivos, sin afectar la estabilidad emocional ni laboral de cada uno de los colaboradores (Noriega, 2011).

El desarrollo de la empatía debe ser equilibrado en las relaciones que se tienen en sociedad como las familiares, las de amigos las de trabajo, estas generan una comunicación positiva. (Cruz, 2015)

Martínez (2010) asegura que las relaciones interpersonales crean un nexo de reciprocidad entre los miembros de la organización, es decir: si una relación entre compañeros de trabajo es gentil y armónica, ambos van a tener un ambiente laboral exitoso lleno de respeto y cordialidad, lo que a futuro siempre beneficiará a la institución.

Para Bisquerra (2003) la forma en la que interactúa un ser humano dentro de su trabajo refleja sus valores y crea una reacción recíproca de la misma, entablando nexos de respeto que

llevaran a los demás a devolver el gesto de afectuosidad con la misma intensidad o incluso mayor. Las relaciones entre colaboradores en muchos casos también suelen ser regidas por normas que establece el lugar donde trabajan, es por ello por lo que en este sentido las relaciones interpersonales permiten a los individuos comunicarse de forma verbal y no verbal dentro del contexto donde se desenvuelven.

Las relaciones interpersonales son las generadoras del buen clima laboral, estas ayudan a que se cree un ambiente de empatía entre los trabajadores, son necesarias debido establecen comunicación, empatía y confiabilidad factores importantes para la convivencia. (Cruz, 2015)

En consecuencia, muchas son las instituciones que buscan fomentar y fortalecer esto en sus trabajadores y es que no fácil llegar a un consenso o resolución de problema cuando quienes están involucrados no tienen un manejo de sus impulsos; es decir inteligencia emocional.

El estímulo laboral es una estrategia para que se incremente la productividad, debido a que este requiere de la inversión de recursos ya sea de empresas de menor producción o menos producción, porque estos crean un ambiente laboral de armonía y convivencia para brindar un servicio de mayor calidad y eficacia para el resultado se vea reflejado en la organización. (Salcedo, 2012)

Por tanto, quien dirige el grupo de trabajo debe mantener constantemente animado a su personal para que las relaciones interpersonales fluyan, entendiendo que la comprensión de la manera de actuar de los empleadores dependerá mucho de las herramientas y estrategias que la institución utilice para poder inculcar en toda una brecha armoniosa de trabajo (Sotelo, Almaguer, & Quintero, 2016).

El ambiente laboral es fundamental para desarrollar actividades de forma eficiente y para mantener buenas relaciones de trabajo, que permitan a todos los colaboradores mantenerse motivados y orientados en la consecución de la misión y visión de la institución.

Sánchez (2012) indica que se pueden describir en múltiples estímulos que actúan en el individuo y en su trabajo, afectándolo o haciendo de este un lugar propicio para el logro de metas.

Siendo uno de los más importantes el ambiente donde se desarrolla el individuo. Por tanto, que, si el ambiente laboral no es el apropiado, los resultados serán negativos y no se alcanzará lo planteado previamente ya que se estará en un desgaste diario y la motivación se verá afectada considerablemente.

Para Bolaños (2017) es de suma importancia llevar un monitoreo del clima laboral, porque de no hacerlo se podría generar conflictos laborales que pongan en riesgo las tareas de la institución debido a que las dificultades que se presenten no podrán ser enfrentadas con unión ni eficacia.

Respecto a la satisfacción laboral podemos mencionar que Locke (2014) considera que es el estado de ánimo positivo y placentero que siente, expresa y embarga al trabajador por la labor realizada, la misma que consolida su nivel de compromiso e identidad con la institución donde labora. La satisfacción laboral implica muchos factores positivos del ambiente laboral, tales como el nivel remunerativo, que necesariamente debe satisfacer sus expectativas y por consiguiente genera bienestar en el trabajo realizado.

El buen manejo de la información conlleva a que las instituciones puedan alcanzar con mayor efectividad el éxito, debido a que, gracias a ella, las relaciones interpersonales, el clima laboral y todo lo que se genere en beneficio de la organización será realizado correctamente, ya que, la comunicación es la acción de comunicar con responsabilidad generando que el personal colaborador pueda desempeñarse con eficacia.

La definición la comunicación es una transición que se realiza a través de la interacción de las personas por medio de mensajes y espera de respuestas o un feedback como parte de una opinión o una conducta (Martínez, 2008).

Dado que la comunicación es una de las cualidades primordiales del ser humano y siendo este miembro activo de una sociedad, el hecho de transmitir ideas debe hacerse en la medida de lo prudente ya que se pudiese confundir un punto de vista objetivo con juzgar y así truncar el desarrollo de comunicación y, por ende, inhabilitar las relaciones interpersonales

Según Schvarstein (2005) hay un nexo muy estrecho entre la organización y la comunicación porque una depende de la otra, debido a que no se podría comunicar las actividades, los procesos, los proyectos, ni nada de aquello si se desconoce cuáles son los

parámetros de la organización. Las empresas e instituciones son un ejemplo de ello, porque le otorgan una importancia estratégica a la comunicación a nivel organizacional.

Chihuahua (2017) indica que la comunicación es todo aquello que los miembros de la institución puedan compartir o informar. Además de ser el medio de interacción para que las actividades realizadas puedan conocerse, lo cual deja claro que la comunicación se refiere al conjunto de información que los trabajadores son capaces de intercambiar al interior de la institución.

Las autoridades y docentes de las instituciones educativas deben conocer y tener presente que la buena gestión educativa se da cuando se ejecutan de forma adecuada las tareas cotidianas y se mantienen procesos validos de comunicación y de interacción con todos los miembros de la comunidad educativa.

Teorías relacionadas a las relaciones interpersonales tenemos:

A Elton Mayo, quien enmarco a la teoría de las relaciones humanas como una de las principales dentro de los conceptos que toman relevancia a lo largo de los años, por lo cual varios exponentes de este tema se sumaron a esta teoría.

La democracia en una empresa es una de las características principales en las que hace hincapié la teoría de las relaciones humanas porque ya no está basada en conceptos básicos y rígidos, sino que busca apuntar a una eficacia a base de la motivación y un clima laboral que impulse a los trabajadores a crear nuevos conceptos de sociabilización, lo cual va a reducir significativamente la timidez que en la mayoría de empresas tienen los empleados, cultivando grandes giros que aportaran con un cambio orientado a las actividades y labores que un docente debe cumplir.

El intercambio de información, pensamientos, ideas, palabras, frases y demás se denomina: comunicación, porque es la vía que permite el acceso a interactuar con más personas, formando parte esencial de una institución.

Por otra parte también se encuentra la dinámica de grupo, que es aquella donde el personal que forma parte de la institución puede complementarse entre todos o formando ciertos grupos estratégicos que cuentan con características similares y tienen de por medio intereses comunes que facilitan la interacción. (Ramos Lugo & Triana Gómez, 2007)

Las guías de comunicación, los métodos, las estrategias, la motivación son partes primordiales de la teoría de las relaciones humanas, además de ser herramientas que proporcionan resultados eficaces en una investigación, y en este estudio no es la excepción porque permite esclarecer de que tratan los aspectos que se han mencionado y la importancia de los mismos.

Las relaciones interpersonales, entre los seres humanos son muy complejas, debido a los diferentes significados que podrían llegar a tener una simple oración. Siendo así las relaciones interpersonales, surgen de factores que podrían llegar a deteriorarlas, entre ellas aparece las manifestaciones de ofuscarse por el trabajo. Gil-Monte (2008) manifiesta que este síndrome es un derivado de todo el estrés que puede darse en el entorno laboral crónico y que suele surgir con mayor frecuencia cuando el profesional trabaja directamente atendiendo a varias personas.

Debido a esto las relaciones interpersonales en los docentes pueden verse afectadas de manera negativa, ya que existirá un sentimiento de impotencia laboral frente a los problemas que surjan en el día a día frente un ambiente laboral poco adecuado para las actividades que se pretenden realizar.

Uno de los principales agentes que inciden en las relaciones personales es la familia, aunque sea un apoyo en los momentos difíciles, también se sabe que todo lo que pudiese llegar a pasar en la familia, repercute en su lugar de trabajo. Así lo manifiesta Roque (2017) el núcleo familiar es la base para que se creen valores entre los integrantes de esta, creando una cultura propia que permita relacionarse con los demás de la forma más adecuada sin cruzar la línea de respeto y cumpliendo con las responsabilidades de cada uno. (p.7). En tal sentido lo que suceda dentro del núcleo familiar tendrá un impacto en las relaciones interpersonales y es por eso que se debe tener mucho cuidado de cómo se manejan este tipo de situaciones.

La existencia de escasas relaciones interpersonales en las instituciones educativas, es un mal común, así lo sostiene Antúnez (2015) “El educador ante los conflictos presentes en su contexto laboral, no sabe cómo actuar, careciendo de estrategias que le permitan abordar adecuadamente dichas situaciones, y en ocasiones los evade, tratando de ignorarlos, sin llegar a resolverlos”

Las relaciones interpersonales son importantes por el simple hecho que el ser humano es comunicativo por excelencia, siempre está en busca de otro a quien poder transmitirle sus conocimientos, ideas o rechazos. En cuanto a lo profesional, en la rama de docencia específicamente. Se manifiestan aspectos cognoscitivos, actitudinales y por qué no, de evaluación, debido a que estos diversos parámetros permitirán realzar la labor de enseñar con total confianza de estar haciéndolo de manera correcta, sin espantar a los estudiantes.

Después de haber presentados los antecedentes y las teorías, la presente investigación tiene como problema general:

¿Qué relación existe entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Agustín Castro Espinoza, Guayaquil-Ecuador 2018?

Como preguntas específicas tenemos:

¿De qué manera las estrategias metodológicas se vinculan con las relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza “Guayaquil, Ecuador, 2018?

¿De qué manera la planificación educativa se vincula con las relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza “Guayaquil, Ecuador, 2018?

¿De qué manera la evaluación de desempeño se vincula con las relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza “Guayaquil, Ecuador, 2018?

### **Justificación del estudio**

La presente investigación aborda aspectos inherentes en la cual se determinó la relación que existe entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales, esta es conveniente, porque en la actualidad las fallidas relaciones interpersonales entre docentes están afectando de manera significativa al desempeño laboral, así y en base a los datos recolectados se puede considerar posibles soluciones a esta problemática.

El estudio tiene relevancia social porque si los docentes no pueden manejar su inteligencia emocional y ser capaces de llegar a consensos sin necesidad de ofensas o malas actitudes,



como pretender que los estudiantes asimilen una conducta adecuada y de buenas costumbres. Si se tienen docentes que dominan sus relaciones interpersonales, se verá reflejado en su desempeño laboral y por ende habrá estudiantes con metas claras y modelos a seguir. El desempeño de cada trabajador recaerá en la práctica, es decir que debe ser motivado y así llegará a los estándares impuestos por la institución.

El trabajo tiene implicancias prácticas, porque se comprobó que existen desfases en el desarrollo del desempeño laboral en los docentes de no solo una, sino varias instituciones, lo cual tiene repercusión en el ambiente en que se desarrolla una de las acciones más importantes en la existencia del ser humano, ser educados.

El valor teórico de la presente investigación radica en que el comportamiento de un trabajador no es el resultado de los recursos que se empleen en el sino en la percepción que ese tenga de ellos, el reconocimiento del desempeño laboral dentro de una organización, los resultados que genere el trabajador, deben ser comprobados.

Posee utilidad metodológica porque si se aplican las recomendaciones planteadas en este trabajo se podrá lograr una mejoría significativa en cómo se manejan las relaciones entre pares y por ende, existirá un ambiente laboral de paz, donde los docentes tendrán un desempeño laboral favorable.

Cómo hipótesis general se afirma:

H<sub>i</sub>: Existe relación significativa entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza” Guayaquil, Ecuador, 2018.

Como hipótesis específicas tenemos:

H<sub>1</sub>: Las estrategias metodológicas se relacionan significativamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza” Guayaquil, Ecuador, 2018

H<sub>0</sub>: Las estrategias metodológicas no se relacionan significativamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza” Guayaquil, Ecuador, 2018

H<sub>2</sub>: La planificación educativa se relacionan significativamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza” Guayaquil, Ecuador, 2018

H<sub>0</sub>: La planificación educativa no se relacionan significativamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza” Guayaquil, Ecuador, 2018.

H<sub>3</sub>: La evaluación de desempeño se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza” Guayaquil, Ecuador, 2018.

H<sub>0</sub>: La evaluación de desempeño no se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza” Guayaquil, Ecuador, 2018.

### **Objetivo General**

- Determinar la relación entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza” Guayaquil, Ecuador, 2018.

### **Objetivos Específicos**

- Establecer la relación que existe entre las estrategias metodológicas y las relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza” Guayaquil, Ecuador, 2018.
- Establecer la relación que existe entre la planificación educativa y las relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza” Guayaquil, Ecuador, 2018.
- Establecer la relación que existe entre la evaluación de desempeño y las relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza” Guayaquil, Ecuador, 2018.

## II. MÉTODO

### 2.1 Tipo y diseño de investigación

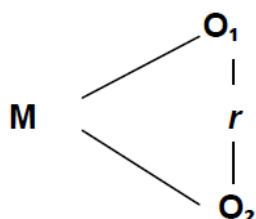
Según Sánchez y Reyes (2010) el diseño descriptivo – correlacional: se usa con mayor frecuencia en las investigaciones porque orienta y establece el nivel de relación que pueden existir entre las variables que se han puesto en consideración en la misma muestra de la población o el grado de similitudes que hay entre fenómenos o eventos que están siendo sujetos de estudio.

El diseño de esta investigación fue descriptivo correlacional, siendo la investigación descriptiva la encargada de describir las situaciones o casos que ocurren en el entorno, puntualizando las características del fenómeno estudiado, mientras que la investigación correlacional descriptiva estudia los hechos o los sucesos que están ocurriendo en la actualidad o lo que ya han ocurrido.

El estudio correlacional de las variables comprende el estudio de dos variables y determina si estas están relacionadas. (Gómez, 2017)

El referido diseño se diagrama de la siguiente manera:

Esquema:



Dónde:

M: Muestra (32 docentes de la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, Ecuador, 2018)

O1: Variable Desempeño laboral

O2: Variable Relaciones Interpersonales

r: Relación entre las variables

## **2.2 Variables, operacionalización**

### **Variable 1: Desempeño laboral**

Para Quintero, africano y Faría (2008) el desempeño laboral, “son las cualidades, habilidades, capacidades y comportamientos individuales que presentan los trabajadores dentro de una organización, las mismas que pueden mejorar o afectar la productividad de una empresa” (p.37).

### **Variable 2: Relaciones Interpersonales**

Son las interacciones y actitudes que demuestran las personas en determinado momento, las mismas pueden ser positivas o negativas, entre las positivas podemos ver la participación, la colaboración, la amabilidad y otras cualidades más que hagan del entorno agradable, las negativas son la intolerancia, la inasistencia, la competitividad, entre otros. La base de la sociedad son las relaciones debido a que estas nos permiten convivir en un mismo ambiente con criterios, sensaciones y percepciones distintas. (Arenas, Ripoll, & Yañez, 2010)

## Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
DESEMPEÑO LABORAL	Los resultados coinciden con Deming (1989) en su Teoría de la Mejora Continua, que propone para alcanzar un buen desempeño laboral se debe priorizar la calidad total y esta se logra cuando los empleados permanecen siempre en el ciclo de la mejora continua, es decir constantemente deben planificar, hacer, verificar y actuar.	Para obtener un buen desempeño laboral es necesario adaptar las condiciones para trabajar, el ambiente debe ser armónico y que permita la convivencia para que los trabajadores se sientan motivados.	<b>Estrategias Metodológicas</b>	Recursos didácticos	Cuestionario o con escala de Likert Cuestionario o Escala ordinal
			Las habilidades metodológicas son manejadas por el profesional docente en forma crítica y reflexiva para lograr un aprendizaje significativo en sus estudiantes. (navarro, 2010)	Motivación	
				Técnicas de enseñanza	
			<b>Planificación Educativa</b>	Plan anual	
			“La planificación educativa es necesaria para el cumplimiento de las metas establecidas al inicio del proceso educativo, las cuales deben estar adaptadas a las necesidades de la institución de acuerdo con su contexto y sus principios culturales” (Mogrovejo, 2013, p.36)	Actualización curricular	
			<b>Evaluación de desempeño</b>	Elaboración de instrumentos de evaluación curricular	
			La evaluación de desempeño no debe estar planteada como un método de control que garantiza el cumplimiento de los objetivos educativos, donde se busca un magistrado cualificado en todas las áreas y	Capacidad académica	
				Liderazgo académico	

			que no presente ningún tipo de errores ni contradicciones con el sistema, sino que está cumple con un rol fundamental y formativo en el proceso de profesionalización docente. (Tejedor, 2010)	Puntualidad	
Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
RELACIONES INTERPERSONALES	Son las interacciones y actitudes que demuestran las personas en determinado momento, las mismas pueden ser positivas o negativas, entre las positivas podemos ver la participación, la colaboración, la amabilidad y otras cualidades más que hagan del entorno agradable, las negativas son la intolerancia, la inasistencia, la competitividad, entre otros. (Arenas, Ripoll, & Yañez, 2010)	El trabajador como individuo debe ser capaz de desarrollar conductas estables que le permitan afrontar diferentes situaciones a través de la comunicación.	<b>Estímulo laboral</b>	Democrático	Cuestionari o con escala de Likert Cuestionari o Escala ordinal
			El estímulo laboral es una estrategia para que se incremente la productividad, debido a que este requiere de la inversión de recursos ya sea de empresas de menor producción o menos producción (Salcedo, 2012)	Autocrático	
			<b>Ambiente laboral</b>	Reconocimiento al desempeño docente	
			Indica que se pueden describir en múltiples estímulos que actúan en el individuo y en su trabajo, afectándolo o haciendo de este un lugar propicio para el logro de metas. (Sánchez, 2012)	Delegación de funciones	
			<b>Comunicación</b>	División de trabajo	
			La definición la comunicación es una transición que se realiza a través de la interacción de las personas por medio de mensajes y espera de respuestas o un feedback como parte de una opinión o una conducta (Martínez, 2008)	Responsabilidad	
				Charlas informativas	
				Comunicación permanente	
				Reuniones	

## 2.3 Población y muestra

### Población

La población está conformada por 32 personas en la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, Ecuador, 2018.

La población está representada por personas, animales, objetos o sucesos que están agrupados en un mismo entorno y de los cuales se desea conocer características o información específicas. (López P. L., 2016)

**Tabla 1. Distribución de la Población**

Personal	Hombres	Mujeres	Población
Docentes	5	27	32
TOTAL	5	27	32

Fuente: Secretaría de la Institución  
Elaborado por: Autora

### Muestra

Para Vargas (2014) la muestra es un subgrupo representativo de la población a quienes va dirigido el estudio o análisis, por ello es necesario que la información sea clara, precisa y verídica.

En esta investigación por ser una población pequeña y de fácil manejo, se consideró un muestreo censal que consistió en investigar a toda la población, es decir a los 32 docentes de la unidad educativa fiscal “Agustín Castro Espinoza”.

### Criterios de selección

Los criterios de inclusión son todos los docentes de la institución, contratados, con nombramientos definitivos y provisionales.

Los criterios de exclusión considerados son el personal administrativo y de servicio.

## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

En esta investigación se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos que de acuerdo con Grasso (2006) “es un medio que permite indagar asuntos que crean subjetividad y al mismo tiempo adquirir información de un número apropiado de individuos, por ejemplo: consciente examinar el dictamen público y los valores actuales de una colectividad, argumentos de transcendencia científica y de mucha importancia en las colectividades democráticas”.

A través de este instrumento se logró recopilar los datos necesarios para la investigación. Estos datos tienen como fuente de información los docentes de la unidad educativa fiscal “Agustín Castro Espinoza”, lo cual muestra información del contexto actual de la institución

### **Instrumento de recolección de datos**

Para poder recolectar información de la percepción de los docentes en referencia a las variables, se utilizó el cuestionario, que Según Behar (2008) el cuestionario formula un conjunto de ítems relacionados a las variables de estudio, en el caso de la presente investigación, permitió medir la relación entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en la unidad educativa.

El cuestionario utilizado para medir el desempeño laboral consta de 18 ítems con escala tipo Likert donde: Nunca (1), A veces (2) y Siempre (3).

Para la evaluación de la variable desempeño laboral que consta de 18 ítems, tenemos; nivel deficiente de 18 – 30, nivel regular 31 – 42 y nivel bueno 43 - 54. Con estas escalas se puede indicar que a mayor puntuación mejor será el desempeño, por el contrario, a menor puntuación el desempeño laboral será deficiente.

La evaluación de las dimensiones del desempeño laboral tenemos:

Dimensión estrategias metodológicas, 6 ítems, nivel deficiente 6 – 10, nivel regular 11 – 14 y nivel bueno 15 – 18

Dimensión planificaciones, 6 ítems, nivel deficiente 6 – 10, nivel regular 11 – 14 y nivel bueno 15 – 18



Dimensión evaluación de desempeño, 6 ítems, nivel deficiente 6 – 10, nivel regular 11 – 14 y nivel bueno 15 – 18

Las relaciones interpersonales fueron medidas a través de una encuesta que consta de 18 ítems con escala tipo Likert donde: Nunca (1), A veces (2) y Siempre (3).

Para la evaluación de la variable relaciones laborales que consta de 18 ítems, tenemos; nivel no adecuado de 18 – 30, poco adecuado 31 – 42 y adecuado 43 - 54. Con estas escalas se puede indicar que a mayor puntuación más adecuadas serán las relaciones interpersonales, por el contrario, a menor puntuación las relaciones interpersonales serán no adecuadas.

Para la evaluación de las dimensiones de las relaciones interpersonales, tenemos:

Dimensión estímulo laboral, 6 ítems, no adecuado 6 – 10, poco adecuado 11 – 14 y adecuado 15 – 18

Dimensión ambiente laboral, 6 ítems, no adecuado 6 – 10, poco adecuado 11 – 14 y adecuado 15 – 18

Dimensión comunicación, 6 ítems, no adecuado 6 – 10, poco adecuado 11 – 14 y adecuado 15 – 18

## **Validez**

Para tener la seguridad de que el instrumento mida lo que se desea medir, se realizó la validez de contenido del instrumento, por medio del juicio de un experto, quien consideró lo siguiente: si los ítems tienen coherencia y relación lógica con los indicadores, dimensiones y variables.

El experto validador del instrumento fue el docente tutor, quien comprobó que el instrumento es adecuado para medir las variables de estudio.

Ruiz (2014) asegura que la validez de contenido considera el nivel donde el proceso de revisar el instrumento pasa de lo empírico a lo teórico y con ello certificar que mide el concepto de las variables en estudio.

La validez de criterio se desarrolló por medio de la comparación de los resultados obtenidos en la prueba piloto y los resultados finales, donde se comprobó que el instrumento puede medir las variables de estudio.

La validez de constructo comprobó que los ítems o preguntas agrupados por dimensión son aptos para medir el desempeño laboral y las relaciones interpersonales.

### **Confiabilidad**

Los cuestionarios fueron sometidos a un análisis de confiabilidad a través del coeficiente Alpha de Cronbach, con ello se logró comprobar que los cuestionarios para medir el desempeño y las relaciones interpersonales de los docentes son fiables, con lo cual se garantiza la integridad de la información recolectada.

El valor del Alfa de Cronbach, para el cuestionario que midió el desempeño docente fue de 0,819 lo cual indica una alta fiabilidad, valor que coincide con los propuestos por George y Mallery (2003), donde valores más cercanos a uno tienen un mayor grado de confiabilidad.

El valor del Alfa de Cronbach, para el cuestionario que midió las relaciones interpersonales fue de 0,879 lo cual indica una alta fiabilidad, valor que coincide con los propuestos por George y Mallery (2003), donde valores más cercanos a uno tienen un mayor grado de confiabilidad.

### **2.5 Procedimiento**

La presente investigación se desarrolló con total normalidad, primero se solicitó el permiso de las autoridades y docentes para finalizar con éxito el estudio. La recolección de información se la efectuó a través de dos encuestas adaptadas a la investigación de Rosario (2017), donde los encuestados respondieron a las afirmaciones propuestas en un tiempo aproximado de 30 minutos por encuesta, este proceso se efectuó en fecha y hora programada con las autoridades y docentes para no alterar el cronograma escolar.

## **2.6 Métodos de análisis de datos**

Luego de finalizadas las encuestas y tabuladas las respuestas en una base datos de Microsoft Excel, se procedió a procesar los datos en el programa estadístico SPSS. Una vez procesados los datos fueron presentados para una mejor comprensión en tablas cruzadas de frecuencias y porcentajes donde se muestra el nivel de correlación de las variables y dimensiones del presente estudio.

Luego de presentada la estadística descriptiva, se procedió con la estadística inferencial, donde para realizar la verificación de las hipótesis de la investigación, fue necesario realizarlo por medio el coeficiente de correlación de Pearson.

## **2.7 Aspectos éticos**

El estudio se desarrolló teniendo en cuenta y respetando los derechos que tienen los autores, además de ser citados como lo establecen las normas APA. También se logró contar con la autorización y consentimiento de los participantes reservando su identidad y la confianza que depositaron en la entrega de la información recopilada incluyendo los datos estadísticos.

### III. RESULTADOS

Determinar la relación entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza” Guayaquil, Ecuador, 2018.

**Tabla 2. Nivel del Desempeño Laboral y las Relaciones Interpersonales**

		RELACIONES INTERPERSONALES			Total
		No adecuado	Poco adecuado	Adecuado	
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Regular	3	4	1	8
		9,4%	12,5%	3,1%	25,0%
	Bueno	1	15	8	24
		3,1%	46,9%	25,0%	75,0%
	Total	4	19	9	32
		12,5%	59,4%	28,1%	100,0%

Fuente: Cuestionarios de los docentes  
Elaboración: Propia

#### Interpretación

De acuerdo a la tabla 2 se evidencia un total de 32 docentes encuestados representando que el 46,9% (15) de los docentes perciben un nivel bueno en el desempeño laboral y el 12,5% de las relaciones interpersonales tienen un nivel poco adecuado en la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”.

El 3,1% (1) de los docentes, califica en un nivel bueno el desempeño laboral sin embargo consideran que el 9,4% las relaciones interpersonales tienen un nivel no adecuado, entonces podemos apreciar que el desempeño laboral es bueno en la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”.

## Objetivo Específico 1

Establecer la relación que existe entre las estrategias metodológicas y las relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza” Guayaquil, Ecuador, 2018.

**Tabla 3. Nivel de las estrategias metodológicas y las relaciones interpersonales**

		RELACIONES INTERPERSONALES			Total
		No adecuado	Poco adecuado	Adecuado	
<b>VARIABLE</b>  <b>Estrategias Metodológicas</b>	Regular	3 9,4%	7 21,9%	0 0,0%	10 31,3%
	Bueno	1 3,1%	12 37,5%	9 28,1%	22 68,8%
		4 12,5%	19 59,4%	9 28,1%	32 100,0%
	Total				

Fuente: Cuestionarios de los docentes  
Elaboración: Propia

## Interpretación

En la tabla 3 se observa que el 37,5% (12) de los docentes perciben un nivel bueno de las estrategias metodológicas al mismo tiempo que las relaciones interpersonales tienen 21,9% del nivel poco adecuado en la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”.

Por otro lado el 9,4% (3) de los docentes, califica como regular las estrategias metodológicas nivel bueno, sin embargo considera que las relaciones interpersonales tienen un 9,38% nivel no adecuado, entonces podemos visualizar que las estrategias metodológicas tienen un nivel bueno en la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”.

## Objetivo Específico 2

Establecer la relación que existe entre la planificación educativa y las relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza” Guayaquil, Ecuador, 2018.

**Tabla 4. Nivel de la planificación educativa y las relaciones interpersonales**

RELACIONES INTERPERSONALES					
		No adecuado	Poco adecuado	Adecuado	Total
Dimensión Planificación Educativa	Deficiente	0	1	0	1
		0,0%	3,1%	0,0%	3,1%
	Regular	3	8	3	14
		9,4%	25,0%	9,4%	43,8%
	Bueno	1	10	6	17
		3,1%	31,3%	18,8%	53,1%
	Total	4	19	9	32
		12,5%	59,4%	28,1%	100,0%

Fuente: Cuestionarios de los docentes

Elaboración: Propia

## Interpretación

En la tabla 4 se observa que el 31,3% (10) de los docentes perciben un nivel bueno de planificación educativa al mismo tiempo que las relaciones interpersonales tienen un nivel poco adecuado en la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”.

Por otro lado el 3,1% (1) de los docentes, califica como deficiente la planificación educativa al mismo tiempo que considera que las relaciones interpersonales tienen un nivel poco adecuado, entonces podemos ver que la planificación educativa tienen un nivel poco adecuado en la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”.

### Objetivo Específico 3

Establecer la relación que existe entre la evaluación de desempeño y las relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza” Guayaquil, Ecuador, 2018.

**Tabla 5. Nivel de la evaluación del desempeño y las relaciones interpersonales**

		RELACIONES INTERPERSONALES			Total
		No adecuado	Poco adecuado	Adecuado	
<b>Dimensión</b> <b>Evaluación</b> <b>De</b> <b>Desempeño</b>	Regular	3	4	2	9
		9,4%	12,5%	6,3%	28,1%
	Bueno	1	15	7	23
		3,1%	46,9%	21,9%	71,9%
Total		4	19	9	32
		12,5%	59,4%	28,1%	100,0%

Fuente: Cuestionarios de los docentes  
Elaboración: Propia

### Interpretación

En la tabla 5 se observa que el 46,9% (15) de los docentes perciben un nivel bueno de la evaluación del desempeño al mismo tiempo que las relaciones interpersonales tienen un nivel poco adecuado en la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”.

Por otro lado, el 6,3% (2) de los docentes, califica como regular la evaluación del desempeño docente sin embargo considera que las relaciones interpersonales tienen un nivel adecuado en la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”.

## Contrastación de Hipótesis

### Hipótesis General

$H_1$ : Existe relación significativa entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza” Guayaquil, Ecuador, 2018.

$H_0$ : No existe relación significativa entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza” Guayaquil, Ecuador, 2018.

**Tabla 6. Correlación del desempeño laboral y las relaciones interpersonales**

			Relaciones Interpersonales
Correlación de Pearson			0,449*
r de Pearson	Desempeño Laboral	Sig. (bilateral)	0,010
N			32

\* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza”  
Elaboración: Propia

### Interpretación

El desempeño laboral y las relaciones interpersonales muestran una correlación de Pearson de  $r=0,449$  con lo cual se determina que es una relación moderada y directa, entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza”, además se debe conocer que el valor alcanzado de la significancia es al nivel 0.05 (Sig. = 0,000 < 0.05).

### Decisión:

Si el valor de t calculado adquirido es igual a 2,752 y la Sig. = 0.010 < 0.05, el valor se pone en la región de rechazo; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.



**Conclusión:** El desempeño laboral docente se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales en la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza” Guayaquil, Ecuador, 2018.

### Hipótesis Específica 1

H<sub>1</sub>: Las estrategias metodológicas se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza” Guayaquil, Ecuador, 2018

H<sub>0</sub>: Las estrategias metodológicas no se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza” Guayaquil, Ecuador, 2018

**Tabla 7. Correlación entre estrategias metodológicas y las relaciones interpersonales**

Tabla 4. Correlación entre Estrategias Metodológicas y las Relaciones Interpersonales			
		Relaciones Interpersonales	
r de Pearson	Correlación de Pearson	0,353*	
	Estrategias Metodológicas	Sig. (bilateral)	0,047
	N	32	

\* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza”  
Elaboración: Propia

### Interpretación

Las estrategias metodológicas y las relaciones interpersonales muestran una correlación de Pearson de  $r=0,353$  con lo cual se determina que es una relación baja y directa, entre las estrategias metodológicas y las relaciones interpersonales de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza”, además se debe conocer que el valor alcanzado de la significancia es al nivel 0.01 ( $\text{Sig.} = 0,000 < 0.05$ )

### Decisión:

Si el valor de t calculado alcanzado es igual a 2,066 y la  $\text{Sig.} = 0.047 < 0.05$ , el valor se coloca en la región de rechazo; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis 1 de investigación.

**Conclusión:**

Las estrategias metodológicas utilizadas por los docentes se relacionan significativamente con las relaciones interpersonales de la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza”  
Guayaquil, Ecuador, 2018

## Hipótesis Específica 2

H<sub>2</sub>: La planificación educativa se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza” Guayaquil, Ecuador, 2018

H<sub>0</sub>: La planificación educativa no se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza” Guayaquil, Ecuador, 2018

**Tabla 8. Correlación entre la planificación educativa y las relaciones interpersonales**

		Relaciones Interpersonales
r Pearson	Coefficiente de correlación	0,395*
	Sig. (bilateral)	0,025
	N	32

\* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza”  
Elaboración: Propia

## Interpretación

La planificación y las relaciones interpersonales muestran una correlación de Pearson de  $r=0,395$  con lo cual se determina que es una relación baja y directa, entre la planificación y las relaciones interpersonales de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza”, además se debe conocer que el valor alcanzado de la significancia es al nivel 0.05 ( $\text{Sig.} = 0,000 < 0.05$ )

## Decisión:

Si el valor de t calculado adquirido es igual a 2.355 y la  $\text{Sig.} = 0.025 < 0.01$ , el valor se coloca en la región de rechazo; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis 2 de investigación.

**Conclusión:**

La planificación educativa que realizan los docentes se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza”  
Guayaquil, Ecuador, 2018

### Hipótesis Específica 3

H<sub>3</sub>: La evaluación de desempeño se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza” Guayaquil, Ecuador, 2018

H<sub>0</sub>: La evaluación de desempeño no se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza” Guayaquil, Ecuador, 2018

**Tabla 9. Correlación entre la evaluación del desempeño y las relaciones interpersonales**

		Relaciones Interpersonales	
r de Pearson	Evaluación del desempeño	Correlación de Pearson	0,369*
		Sig. (bilateral)	0,038
		N	32

\* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza”  
Elaboración: Propia

### Interpretación

La evaluación de desempeño y las relaciones interpersonales muestran una correlación de Pearson de  $r=0,369$  con lo cual se determina que es una relación baja y directa, entre la evaluación de desempeño y las relaciones interpersonales de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza”, además se debe conocer que el valor alcanzado de la significancia es al nivel 0.05 ( $\text{Sig.} = 0,000 < 0.05$ )

### Decisión:

Si el valor de t calculado alcanzado es igual a 2.175 y la  $\text{Sig.} = 0.038 < 0.05$ , el valor se coloca en la región de rechazo; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis 3 de la investigación.

**Conclusión:**

La evaluación de desempeño se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza” Guayaquil, Ecuador, 2018.

#### IV. DISCUSIÓN

En relación al objetivo específico 1: Establecer la relación que existe entre las estrategias metodológicas y las relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza” Guayaquil, Ecuador, 2018, los referentes teóricos indican que para alcanzar un buen desempeño laboral se debe priorizar la calidad total y esta se logra cuando los empleados permanecen siempre en el ciclo de la mejora continua, es decir constantemente deben planificar, hacer, verificar y actuar (Deming, 1989), por otra parte para alcanzar buenas relaciones interpersonales es importante mantener la comunicación, motivación, buen clima laboral, sentido de pertenencia y reconocimiento (Elton Mayo, 1930). En la tabla 3, se muestra que el 37,5% (12) de los docentes encuestados, perciben un nivel bueno de las estrategias metodológicas al mismo tiempo que las relaciones interpersonales tienen un nivel poco adecuado, estos resultados coinciden con la postura de Deming (1989), pero contradicen la postura de Elton Mayo (1930), puesto que los encuestados consideran que en la institución educativa los docentes presentan y aplican estrategias dentro sus clases para lograr que sus estudiantes alcancen las destrezas con criterios de desempeño, pero se debe mejorar la comunicación y el ambiente laboral, estos resultados coinciden con Huerta (2015) quien evidencia que 61% de los docentes manifiesta que el desempeño laboral es bueno, también coincide con Ponce (2014) quién muestra que el 29% de los docentes manifiesta que las relaciones interpersonales se encuentran el nivel regular. Con respecto a la hipótesis específica 1, Las estrategias metodológicas se relacionan significativamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza” Guayaquil, Ecuador, 2018, la tabla 7 muestra que el valor de correlación de Pearson  $r$  es de 0,353 lo cual indica una correlación directa, baja, y con una significancia de 0,047 menor a  $p < 0,05$  se establece que existe relación significativa entre la dimensión estrategias metodológicas y las relaciones interpersonales, lo cual coincide con Ponce (2014) quien finaliza su investigación manifestando la necesidad de tener buenas relaciones interpersonales entre compañeros que permita alcanzar los objetivos trazados, también coincide con Huerta (2015) quién concluye su investigación indicando que el desempeño de los trabajadores es influenciado por el clima laboral, el liderazgo y la motivación.



En relación al objetivo específico 2: Establecer la relación que existe entre la planificación educativa y las relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza” Guayaquil, Ecuador, 2018, los referentes teóricos indican que para alcanzar un buen desempeño laboral se debe priorizar la calidad total y esta se logra cuando los empleados permanecen siempre en el ciclo de la mejora continua, es decir constantemente deben planificar, hacer, verificar y actuar (Deming, 1989), por otra parte para alcanzar buenas relaciones interpersonales es importante mantener la comunicación, motivación, buen clima laboral, sentido de pertenencia y reconocimiento (Elton Mayo, 1930). En la tabla 4, se muestra que el 31,30% (10) de los docentes encuestados, perciben un nivel bueno de planificación educativa al mismo tiempo que las relaciones interpersonales tienen un nivel poco adecuado, estos resultados coinciden con la postura de Deming (1989), pero contradicen la postura de Elton Mayo (1930), puesto que los encuestados consideran que en la institución educativa los docentes planifican sus clases, la evaluación y las actividades académicas para lograr que sus estudiantes alcancen las destrezas con criterios de desempeño, pero se debe mejorar la comunicación y el ambiente laboral, lo cual coinciden con Mesías (2013) donde el 76% de los docentes indican que hace falta mejorar las relaciones interpersonales, también coinciden con Calderón (2011) quién manifiesta que algo más del 89% de los encuestados manifiestan estar desmotivados lo cual no genera buenas relaciones interpersonales. Con respecto a la hipótesis específica 2, La planificación educativa se relacionan significativamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza” Guayaquil, Ecuador, 2018, la tabla 8 muestra que el valor de correlación de Pearson  $r$  es de 0,395 lo cual indica una correlación directa, baja, y con una significancia de 0,025 menor a  $p < 0,05$  se establece que existe relación significativa entre la dimensión planificación educativa y las relaciones interpersonales, lo cual contradice con Mesías (2013) quién concluye su investigación indicando que no siempre se considera a la comunidad educativa en la planificación académica de la institución, por otra parte coincide con Calderón (2011) quién en su estudio concluye que el clima organizacional tiene relación directa con el rendimiento laboral de los trabajadores.

En relación al objetivo específico 3: Establecer la relación que existe entre la evaluación de desempeño docente y las relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa

Fiscal “Agustín Castro Espinoza” Guayaquil, Ecuador, 2018 los referentes teóricos indican que para alcanzar un buen desempeño laboral se debe priorizar la calidad total y esta se logra cuando los empleados permanecen siempre en el ciclo de la mejora continua, es decir constantemente deben planificar, hacer, verificar y actuar (Deming, 1989), por otra parte para alcanzar buenas relaciones interpersonales es importante mantener la comunicación, motivación, buen clima laboral, sentido de pertenencia y reconocimiento (Elton Mayo, 1930). En la tabla 5, se muestra que el 46,9% (15) de los docentes encuestados, perciben un nivel bueno de la evaluación del desempeño docente al mismo tiempo que las relaciones interpersonales tienen un nivel poco adecuado, estos resultados coinciden con la postura de Deming (1989), pero contradicen la postura de Elton Mayo (1930), puesto que los encuestados consideran que en la institución educativa los docentes cumplen con los procesos pedagógicos y realiza retroalimentación, pero se debe mejorar la comunicación y el ambiente laboral, estos resultados coinciden con Méndez (2010) quien en su trabajo de investigación concluye que la agresividad y el mal humor no inciden en el desempeño de los docentes, por el contrario el buen ánimo y el equilibrio emocional si influyen en el desempeño del docente, también se contrapone a Salcedo (2016) quien en su trabajo indica que en la institución educativa de estudio existen altos niveles de relaciones interpersonales. Con respecto a la hipótesis específica 3, La evaluación de desempeño docente se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza” Guayaquil, Ecuador, 2018, la tabla 9 muestra que el valor de correlación de Pearson  $r$  es de 0,369 lo cual indica una correlación directa, baja, y con una significancia de 0,038 menor a  $p < 0,05$  se establece que existe relación significativa entre la dimensión evaluación del desempeño docente y las relaciones interpersonales, lo cual coincide con Méndez (2010) quién luego de revisado sus resultados, manifiesta que la capacitación y preparación constante de los docentes tiene influencia en las relaciones interpersonales, también coincide con Salcedo (2016) quien demuestra a través de la correlación de Spearman con el valor 0,760 que existe relación significativa entre las variables.

En relación al objetivo general: Determinar la relación entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza” Guayaquil, Ecuador, 2018, los referentes teóricos indican que para alcanzar un

buen desempeño laboral se debe priorizar la calidad total y esta se logra cuando los empleados permanecen siempre en el ciclo de la mejora continua, es decir constantemente deben planificar, hacer, verificar y actuar (Deming, 1989), por otra parte para alcanzar buenas relaciones interpersonales es importante mantener la comunicación, motivación, buen clima laboral, sentido de pertenencia y reconocimiento (Elton Mayo, 1930). En la tabla 2, se muestra que el 46,9%(15) de los docentes encuestados, perciben un nivel bueno de desempeño laboral al mismo tiempo que las relaciones interpersonales tienen un nivel poco adecuado, estos resultados coinciden con la postura de Deming (1989), pero contradicen la postura de Elton Mayo (1930), puesto que los encuestados consideran que en la institución educativa los docentes cumplen de buena forma con su labor diaria, planificando, siendo responsables con su horario de trabajo, evalúan el aprendizaje y retroalimentan, pero se debe mejorar la comunicación, el ambiente laboral y el trabajo en equipo, estos resultados coinciden con Huerta (2015) quien demuestra que el 61% de los trabajadores indican que su desempeño laboral es bueno, también coincide con Mesías (2013) donde el 76% de los encuestados manifiesta que hace falta mejorar las relaciones interpersonales en la institución educativa. Con respecto a la hipótesis general, Existe relación significativa entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza” Guayaquil, Ecuador, 2018, la tabla 6 muestra que el valor de correlación de Pearson  $r$  es de 0,449 lo cual indica una correlación directa y moderada, y con una significancia de 0,010 menor a  $p < 0,05$  se establece que existe relación significativa entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales, coincide con Sacca (2010) quien concluye que existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente según el valor de Pearson 0,768 y la significancia menor a 0,05. También coinciden con Muñoz (2015) quien concluye que el clima organizacional se relaciona con la gestión del directivo según el valor de significancia de 0,006. También coinciden con Salcedo (2016) quien concluye que las relaciones interpersonales se relacionan de forma significativa con el clima organizacional.

## V. CONCLUSIONES

1. La dimensión estrategias metodológicas se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de la unidad educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza” Guayaquil, Ecuador, 2018, esto se comprueba por los resultados inferenciales de la tabla 7, donde se muestra que el coeficiente de correlación de Pearson  $r=0,353$  indica relación baja y directa, y la significancia de 0,047 pone de manifiesto una correlación al nivel 0,05. Por otra parte, los datos descriptivos demuestran que el 37,5% (12) de los docentes perciben un nivel bueno de las estrategias metodológicas al mismo tiempo que las relaciones interpersonales tienen un nivel poco adecuado (tabla 3), lo cual indica que la mayoría de los docentes utiliza estrategias eficaces que le ayudan en el desarrollo de su contenido pero que son pocos los docentes que comparten con sus compañeros experiencias cotidianas, de aula y trabajo en equipo.
2. La dimensión planificación educativa se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de la unidad educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza” Guayaquil, Ecuador, 2018, lo cual se confirma con los resultados correlacionales de la tabla 8, donde el coeficiente de correlación de Pearson  $r=0,395$  indica relación baja y directa, y la significancia de 0,025 pone de manifiesto una correlación al nivel 0,05. Los resultados descriptivos demuestran que el 31,3% (10) de los docentes perciben un nivel bueno de planificación educativa al mismo tiempo que las relaciones interpersonales tienen un nivel poco adecuado (tabla 4), lo cual indica que la mayoría de los docentes planifica sus sesiones de trabajo, formas de evaluación y retroalimentación, pero son pocos los docentes que comparten con sus compañeros planificaciones, planes de mejora.
3. La dimensión evaluación del desempeño se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de la unidad educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza” Guayaquil, Ecuador, 2018, lo cual se confirma con los resultados correlacionales de la tabla 9, donde el coeficiente de correlación de Pearson  $r=0,369$  indica relación baja y directa, y la significancia de 0,038 pone de manifiesto una correlación al nivel 0,05. Los resultados descriptivos demuestran que el 46,9% (15) de los docentes perciben un

nivel bueno de la evaluación del desempeño docente al mismo tiempo que las relaciones interpersonales tienen un nivel poco adecuado (tabla 5), lo cual indica que la mayoría de los docentes se sienten confiados y preparados para enfrentar los procesos de evaluación, pero son pocos los docentes que comparte con sus compañeros en los círculos de estudios, plenarias y talleres de capacitación.

4. El desempeño laboral se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de la unidad educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza” Guayaquil, Ecuador, 2018, lo cual se comprueba con los datos correlacionales de la tabla 6, donde el coeficiente de correlación de Pearson  $r=0,449$  indica relación moderada y directa, y la significancia de 0,010 pone de manifiesto una correlación al nivel 0,05. Los resultados descriptivos muestran que el 46,9% (15) perciben un nivel bueno de desempeño laboral al mismo tiempo que las relaciones interpersonales tienen un nivel poco adecuado (tabla 2), lo cual indica que los docentes desempeñan de forma correcta sus funciones dentro del sistema educativo institucional, pero que sus relaciones entre compañeros deben mejorar para alcanzar la calidad educativa.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Las autoridades de la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza” deben planificar y ejecutar programas y planes orientados a optimizar las relaciones interpersonales en la comunidad educativa a través de talleres prácticos de convivencia, reuniones y actividades que involucren al personal docente y administrativo, para que cada uno pueda participar y tomar consciencia de su rol como un equipo de trabajo, reforzando relaciones interpersonales que se encuentran en un nivel poco adecuado, puesto que según Cruz (2015) las relaciones interpersonales son las generadoras del buen clima laboral, estas ayudan a que se cree un ambiente d empatía entre los trabajadores.
2. La vicerrectora de la unidad educativa debe continuar promoviendo las capacitaciones sobre planificación y debe mejorar la motivación, sentido de pertenencia y prácticas recreacionales dentro de la institución para aportar con mejoras a las relaciones interpersonales de los docentes, puesto que según Salcedo (2012) la motivación incrementa la productividad y crea un ambiente laboral de armonía.
3. Los docentes de la unidad educativa deben organizar reuniones de trabajo, círculos de estudios, trabajos colaborativos, a fin de socializar experiencias del trabajo de aula, procurando disminuir las tensiones emocionales, con el propósito de regular sentimientos y actitudes negativas, puesto que según Noriega (2011) las relaciones interpersonales se mejoran cuando se trabaja en equipo de compañeros, supervisores y subordinados.

## REFERENCIAS

- Ángel Antúnez, A. S. (Junio de 2015). Inteligencia emocional y manejo de conflictos en docentes de Educación Básica y Media General. *Revista transdisciplinaria de Educación*, 1(1), 52.
- Antúnez, Á., & Sánchez, A. (Enero-Junio de 2015). Inteligencia emocional y manejo de conflictos en docentes de Educación Básica y Media General. *Revista Transdisciplinaria de Educación*, 1(1), 52.
- Araujo, M., & Leal, M. (2007). *CICAG, VOLUMEN 4 - EDICIÓN 2*. Obtenido de <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/534/1288>
- Arce, G., & Malvas, Y. (2014). Tesis. *Clima organizacional y las relaciones interpersonales*. Huari.
- Arellano, O., Ayaviri, V., Quispe, M., & Rodríguez, E. (2017). *La reforma educativa y su impacto en el clima organizacional*. Obtenido de Revista Digital Espacios: <http://www.revistaespacios.com/a17v38n20/a17v38n20p23.pdf>
- Arenas, C., Ripoll, N., & Yañez, R. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *Liberabit*.
- Baena, G. (2014). *Metodología de la Investigación* (1a. ed.). México: Grupo Editorial Patria.
- Behar, D. (2008). Introduccion a la metodologia de investigacion. En D. Behar, *Metodologia de la investigacion* (págs. 1-94). Shalom.
- Bermúdez-Jaimes, M. E.-P. (2008). La evaluación docente en la pedagogía Montessori: propuesta de un instrumento. *Educación y educadores*.
- Bisquerra, R. (2003). Educación emocional y competencias básicas para la vida. *Revista de INvestigación Educativa*, 7-43.
- Blanch, J., Garrido, J., & Uribe, A. (2011). Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. *Acta Colombiana de psicología*, 9.
- Bolaños Burbano, K. V. (2017). Clima organizacional e identificación organizacional en empleados de la ciudad de Cali.
- Bunk, G. (2009). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. *Dialnet. Revista Europea de Formación Profesional*, 8-14.
- Chiang , M. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid : Universidad Pontificia de Comillas.

- Chiavenato. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. &. (2009). *Gestión del talento humano*. Quito.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: MacGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2003). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Bogotá: McGraw-Hill Latinoamericana.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (2da ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de Talento Humano*. (Octava ed.): Mc Graw Hill.
- Chihuahua, K. K. (2017). Tesis. *Comunicación interna y clima organizacional de trabajadores en una institución educativa privada*. Lima.
- Colvin & Rutland. (2008). *TEORÍA DE LAS NECESIDADES DE MASLOW*.
- Esteve, J. M. (2009). Aprendizaje y desarrollo profesional docente.
- Figueroa Puella, E. A. (2015). *La transferencia del conocimiento una visión estratégica para la disminución de costos en las empresas de vigilancia y seguridad privada*. (C. y. Secretaría General Técnica. Centro de Publicaciones. Ministerio de Educación, Ed.) Recuperado el 29 de Mayo de 2018, de <https://sede.educacion.gob.es/publiventa/detalle.action?cod=9962>
- George, & Mallery. (2003). Coeficientes de Alfa de Cronbach.
- Gil-Monte, D. P. (2008). Prevalencia del "síndrome de quemarse por el trabajo"(burnout) en pediatras de hospitales generales. *El síndrome de quemarse por el trabajo en Servicios Sociales*. Valencia: Servicio de acción social de la Diputación.
- Gómez, M. M. (2017). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Editorial Brujas.
- Herrero, J. (Septiembre de 2011). Estilo de vida y clima laboral. *Equipos y talentos*.
- López, E. (2014). Tesis. *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores*. La Molina.
- López, P. L. (2016). Población muestra y muestreo. *Punto cero*.
- Martínez, J. (2010). *Teoría y práctica en recursos humanos*. Grin.
- Maslow, A. H. (2016). *El hombre autorrealizado: hacia una psicología del ser*. Editorial Kairós.



- Mesias, F. (2013). Influencia del liderazgo educativo en las relaciones interpersonales de la escuela "Pedro Vicente Maldonado" del cantón Pujilí, Ecuador. Quito.
- MINEDUC. (2016). *Acuerdo Ministerial MINEDUC-ME-2016-00077-A*. Quito.
- Ministerio de Educación. (2009). *Ministerio de Educación*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente-sne/>
- Mogrovejo, H. &. (2013). Diseño e implementación de un modelo de planificación y gestión estratégica basado en Balanced Scorecard para el Centro Educativo Nuevo Mundo Intelectual".
- Muñoz. (2018). Theories of Personality (sexta edición). *REVISTA MAPA*.
- Muñoz, R. (2015). Tesis. *Clima organizaciona y Gestión administrativa en el área de servicios públicos*. Lima.
- Narea , N., & Páez , M. (Abril de 2014). "El clima organizacional incide en el desempeño directivo y docente de la escuela vespertina Obando pacheco, en el año lectivo 2014 – 2015". *"El clima organizacional incide en el desempeño directivo y docente de la escuela vespertina Obando pacheco, en el año lectivo 2014 – 2015"*. Guayaquil, Guayas, Ecuador: Universidad Laica Vicente Rocafuerte.
- Noriega, J. (2011). *Relaciones Interpersonales*. Barcelona, Spain: Memorial Editorial.
- Organización de las Naciones Unidas. (2014). Obtenido de El liderazgo escolar en América Latina y el Caribe.
- Pérez, J., & Merino, M. (2012). *Definiciones.d*. Obtenido de <https://definicion.de/docente/>
- Ponce, K. (20 de Noviembre de 2014). *repositorio.usac*. Obtenido de repositorio.usac:  
<http://www.repositorio.usac.edu.gt/1718/1/22Tes%28546%29Ad.Ed%20KARIN%20ELIZABETH%20PONCE%20HERN%C3%81NDEZ.pdf>
- Prieto, J. A. (2010). El uso de fuentes primarias en el aula y el desarrollo del pensamiento histórico y social. Una experiencia en Bachillerato. *Clío*, 39, 34 - 14.
- Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago. *Negotium*, 9.
- Ramos Lugo, G. E., & Triana Gómez, M. L. (Mayo de 2007). *Scientia Et Technica*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/849/84934052.pdf>

- REDUCA. (2017). *Red Latinoamericana por la Educación*. Obtenido de El liderazgo educativo un desafío para América Latina: <http://www.reduca-al.net/noticias/el-liderazgo-educativo-un-desafi-1354>
- Robbins, S. (2001). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Halls.
- Robbins, S. P. (2013). *Administración*. Pearson Educación.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional (Decimotercera ed.)*. México: Pearson Educación.
- Rodriguez, M. (JUNIO de 2013). Tesis. *La dirección y el liderazgo del directivo, y la calidad del desempeño de los docentes del instituto de idiomas*. Loja.
- ROQUE, G. G. (31 de 01 de 2017). *Repositorio Institucional UNA-PUYO*. Obtenido de Repositorio Institucional UNA-PUYO: [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/5975/Gutierrez\\_Roque\\_Gertrudes.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/5975/Gutierrez_Roque_Gertrudes.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ruiz, A. (1 de Abril de 2014). *La operacionalización: De elementos teóricos al proceso de medida*. Universidad de Barcelona. Obtenido de Repositorio U.B: [http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/53152/1/La%20operacionalizaci%C3%B3n\\_De%20elementos%20teoricos%20al%20proceso%20de%20medida.pdf](http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/53152/1/La%20operacionalizaci%C3%B3n_De%20elementos%20teoricos%20al%20proceso%20de%20medida.pdf)
- Saccca, J. (2010). Tesis. *Relación entre clima institucional y desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica*. Lima.
- Salas Perea, R. S. (2012). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Educación Médica Superior*.
- Salcedo, H. Magister en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa. *“Relaciones interpersonales y clima organizacional de los docentes en una institución educativa”*. Universidad cesar vallejo, Piura, Perú.
- Sotelo, A., Almaguer, K., & Quintero, J. (2016). La motivación, la formación y el desarrollo humano como factores de incidencia en el compromiso organizacional. *RECAI*, 35-56.
- Stronge, J. H. (2011). Sistema de evaluación del desempeño de docentes. *Quito, Ecuador: OSAC/AASSA.*, 56.
- Tejedor, F. J.-V. (2010). Evaluación del desempeño docente. *Revista española de pedagogía*, 439-459.
- UNESCO. (2014). El liderazgo escolar en América Latina y el Caribe.

UNESCO. (26 de Septiembre de 2017). *unesdoc*. Obtenido de unesdoc: <http://unesdoc.unesco.org/images/0026/002609/260917s.pdf>

Vargas, J. C. (2014). Vargas, J. C. C., & Pérez, L. L. (2014). Taxonomía de las variables. Metodología de la investigación: bioestadística y bioinformática en ciencias médicas y de la salud. *Formación continuada*.

Veloz, H. V. (2010). Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño. En H. V. Veloz, *Ponencia presentada en Cuba* (pág. 2).

Wiemann, M. (2011). La comunicación en las relaciones interpersonales. *UOC (Universitat oberta de Catalunya)*, 159.

## ANEXOS

### Anexo 1: Instrumento del desempeño laboral

#### CUESTIONARIO: DESEMPEÑO LABORAL

N°

#### I. INSTRUCCIONES:

Estimado (a) estudiante el presente cuestionario es para conocer su opinión sobre el **Desempeño Laboral** en la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza”, en la cual usted trabaja. Marque con un aspa (x) sólo una de las puntuaciones de la escala de (nunca, a veces, y siempre) que crea conveniente por cada pregunta:

#### II. INFORMACIÓN GENERAL:

A. SEXO: M ☐

F ☐

B. EDAD:

C. TIEMPO DOCENTE:  (años)

D. ÁREA:

E. ESPECIALIDAD:

DIMENSIONES/INDICADORES/ITEMS	Nunca	A veces	Siempre
	1	2	3
DIMENSIÓN: Estrategias Metodológicas			

<b>INDICADOR: Recursos Didácticos</b>			
1. ¿Utilizas permanentemente recursos didácticos en el salón de clases?			
2. ¿Por medio de la aplicación del material didáctico con sus estudiantes obtendrá un mejor dominio de la asignatura que imparte?			
<b>INDICADOR: Motivación</b>			
3. ¿Mantienes la motivación durante el desarrollo de tus clases?			
4. ¿Motivas permanentemente actividades para el aprendizaje de los estudiantes fuera del aula?			
<b>INDICADOR: Técnicas de enseñanza</b>			
5. ¿Normalmente las técnicas de enseñanza que utilizas son efectivas?			
6. ¿Desarrollas con frecuencia la técnica de lectura comprensiva?			
<b>DIMENSIÓN: PLANIFICACIONES</b>			
<b>INDICADOR: Plan anual</b>			
7. ¿Participas frecuentemente en la elaboración del plan anual?			
8. ¿Planificas permanentemente las materias que impartes en el salón de clases?			
<b>INDICADOR: Actualización Curricular</b>			
9. ¿Permanentemente recibes capacitaciones sobre actualización curricular?			
10. ¿En su Institución se rigen continuamente a las normas curriculares?			
<b>INDICADOR: Elaboración de instrumentos de evaluación educativa</b>			
11. ¿Frecuentemente elaboras instrumentos para evaluar los conocimientos a los estudiantes?			
12. ¿Elaboras instrumentos para evaluar tanto conocimientos como actitudes?			
<b>DIMENSIÓN: Evaluación de desempeño</b>			
<b>INDICADOR: Capacidad académica</b>			
13. ¿Demuestras permanentemente tu capacidad académica en el salón de clases?			
14. ¿Considera que sus logros académicos favorecen al aprendizaje de los estudiantes?			

<b>INDICADOR: Liderazgo académico</b>			
15. ¿Lideras normalmente en las actividades académicas conjuntamente con tus estudiantes?			
16. ¿Cómo líder usted gestiona tanto el conocimiento, la imaginación como las emociones de sus estudiantes?			
<b>INDICADOR: Puntualidad</b>			
17. ¿Eres puntual tanto al inicio como al término de la jornada laboral?			
18. ¿Con frecuencia se valora la puntualidad de los docentes?			

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## **Anexo 2: Instrumento de la variable relaciones interpersonales**

### **CUESTIONARIO: RELACIONES INTERPERSONALES**

N°

#### **I. INSTRUCCIONES:**

Estimado (a) docente el presente cuestionario es para conocer su opinión sobre las **relaciones interpersonales**, en la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza”, en la cual usted labora. Marque con un aspa (x) sólo una de las puntuaciones de la escala de (nunca, a veces, y siempre) que crea conveniente por cada pregunta:

#### **III. INFORMACIÓN GENERAL:**

A. SEXO: M ☐

F ☐

B. EDAD:

C. TIEMPO DOCENTE:

(años)

D. ÁREA:

E. ESPECIALIDAD:

DIMENSIONES/INDICADORES/ITEMS	Nunca	A veces	Siempre
	1	2	3
<b>DIMENSIÓN: Estimulo Laboral</b>			

<b>INDICADOR: Democrático</b>			
1. ¿Normalmente se respeta tu opinión en reuniones?			
2. ¿Existe democracia entre los docentes con la autoridad?			
<b>INDICADOR: Autocrático</b>			
3. ¿Con frecuencia tomas tus propias decisiones dentro del salón de clases?			
4. ¿Consideras al director un líder autocrático?			
<b>INDICADOR: Reconocimiento al desempeño docente</b>			
5. ¿Se elogia con frecuencia al personal docente por su desempeño laboral?			
6. ¿Tus compañeros reconocen tanto tu desempeño como tu progreso laboral?			
<b>DIMENSIÓN: Ambiente Laboral</b>			
<b>INDICADOR: Delegación de funciones</b>			
7. ¿Cree usted que la autoridad delega funciones imparcialmente?			
8. ¿Se motiva permanentemente a los docentes a realizar con responsabilidad sus funciones?			
<b>INDICADOR: División de trabajo</b>			
9. ¿Existe con frecuencia la comunicación al realizar los trabajos por comisiones?			
10. ¿Se maneja equitativamente la división de trabajo en los docentes?			
<b>INDICADOR: Responsabilidad</b>			
11. ¿Normalmente te consideras una persona responsable en el ámbito laboral?			
12. ¿Realizas con responsabilidad las actividades de enseñanza-aprendizaje?			
<b>DIMENSIONES/INDICADORES/ITEMS</b>	Nunca	A veces	Siempre
	1	2	3
<b>DIMENSIÓN: Comunicación</b>			
<b>INDICADOR: Realizar charlas informativas</b>			

13. ¿Se imparte continuamente charlas informativas en su I. E?			
14. ¿Con frecuencia usted recibe charlas informativas sobre el buen vivir?			
<b>INDICADOR: Comunicación permanente</b>			
15. ¿Existe buena comunicación entre directivo como los docentes?			
16. ¿La comunicación entre docentes es permanentemente afectiva?			
<b>INDICADOR: Reuniones</b>			
17. ¿Se convoca continuamente a reuniones para integrar a los docentes?			
18. ¿En su IE permanentemente se reúnen para capacitarlos sobre convivencia escolar?			

### **Anexo 3: Ficha técnica de la variable desempeño laboral**

#### **FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

Nombre: Cuestionario sobre desempeño laboral

Adaptación: Estándares de la calidad educativa

Autor: MINEDUC

Lugar: Ecuador

Año: 2017

Dirigido a: docentes

Duración: 20 minutos.

Objetivo: el instrumento mide el nivel de desempeño laboral en las dimensiones estrategias metodológicas (6 ítems), planificación educativa (6 ítems), evaluación del desempeño. (6 ítems).

Tipo: Método de Rensis Likert

## Escala Evaluativa para las dimensiones y la variable desempeño laboral

Dimensiones	No. Ítems	Deficiente	Regular	Bueno
Estrategias Metodológicas	6	6 - 10	11 - 14	15 - 18
Planificación Educativa	6	6 - 10	11 - 14	15 - 18
Evaluación de desempeño	6	6 - 10	11 - 14	15 - 18
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	<b>18</b>	<b>18 - 30</b>	<b>31 - 42</b>	<b>43 - 54</b>

### Anexo 4: Ficha técnica de la variable relaciones interpersonales

#### FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE RELACIONES INTERPERSONALES

Nombre: Cuestionario sobre relaciones interpersonales

Adaptación: Estándares de la calidad educativa

Autor: MINEDUC

Lugar: Ecuador

Año: 2017

Dirigido a: docentes

Duración: 20 minutos.

Objetivo: el instrumento mide la percepción de las relaciones interpersonales en las dimensiones: estímulo laboral (6 ítems), ambiente laboral (6 ítems) y comunicación (6 ítems)

Tipo: Método de Rensis Likert



Escala Evaluativa para las dimensiones y la variable de las relaciones interpersonales

Dimensiones	No. Ítems	Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado
Estímulo Laboral	6	6 - 10	11 - 14	15 - 18
Ambiente Laboral	6	6 - 10	11 - 14	15 - 18
Comunicación	6	6 - 10	11 - 14	15 - 18
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>	<b>18</b>	<b>18 - 30</b>	<b>31 - 42</b>	<b>43 – 54</b>

Anexo 5: Base de datos de la variable desempeño laboral

		DESEMPEÑO LABORAL																														
		Estrategias Metodológicas						D1	Σ	Nivel	Planificación Educativa						D2	Σ	Nivel	Evaluación de desempeño docente						D3	Σ	Nivel	V1	Σ	Nivel	
		1	2	3	4	5	6				7	8	9	10	11	12				13	14	15	16	17	18							
MUESTRA	ITEMS	1	2	2	3	3	2	3	18	100	BUENO	2	3	2	2	2	2	13	72	REGULAR	3	3	2	3	3	3	17	94	BUENO	48	89	BUENO
		2	3	3	3	3	2	2	16	89	BUENO	2	3	2	2	3	3	15	83	BUENO	3	3	3	3	3	1	16	89	BUENO	47	87	BUENO
		3	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	3	3	2	2	3	3	16	89	BUENO	3	3	3	3	3	2	17	94	BUENO	51	94	BUENO
		4	3	3	2	1	2	3	14	78	REGULAR	2	2	2	2	2	2	12	67	REGULAR	2	2	2	2	3	3	14	78	REGULAR	40	74	REGULAR
		5	2	3	3	2	2	2	14	78	REGULAR	2	2	2	3	2	3	14	78	REGULAR	3	2	2	3	3	2	15	83	BUENO	43	80	BUENO
		6	3	2	3	2	3	2	15	83	BUENO	3	3	2	2	3	3	16	89	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	49	91	BUENO
		7	3	3	3	2	2	3	16	89	BUENO	3	3	3	3	3	2	17	94	BUENO	2	2	2	3	3	3	15	83	BUENO	48	89	BUENO
		8	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	3	3	2	3	3	3	17	94	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	53	98	BUENO
		9	2	3	3	1	2	2	13	72	REGULAR	3	3	1	3	3	1	14	78	REGULAR	3	3	2	1	3	1	13	72	REGULAR	40	74	REGULAR
		10	3	3	2	2	3	3	16	89	BUENO	3	3	2	2	3	3	16	89	BUENO	3	3	3	3	3	2	17	94	BUENO	49	91	BUENO
		11	2	2	2	3	3	3	15	83	BUENO	2	2	2	2	2	2	12	67	REGULAR	3	3	2	3	2	3	16	89	BUENO	43	80	BUENO
		12	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	3	3	2	2	3	3	16	89	BUENO	3	3	3	3	3	2	17	94	BUENO	51	94	BUENO
		13	3	3	3	2	3	3	17	94	BUENO	3	3	2	3	3	3	17	94	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	52	96	BUENO
		14	3	2	3	2	2	3	15	83	BUENO	3	3	2	3	3	3	17	94	BUENO	3	2	2	2	2	2	13	72	REGULAR	45	83	BUENO
		15	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	54	100	BUENO
		16	2	2	3	3	2	3	15	83	BUENO	3	3	2	2	3	2	15	83	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	48	89	BUENO
		17	3	3	3	3	2	2	16	89	BUENO	3	3	2	2	3	2	15	83	BUENO	3	3	3	3	3	2	17	94	BUENO	48	89	BUENO
		18	3	3	3	3	3	2	17	94	BUENO	2	2	2	2	2	2	12	67	REGULAR	3	3	3	3	2	3	17	94	BUENO	46	85	BUENO
		19	2	2	2	2	2	2	12	67	REGULAR	1	1	2	2	2	2	10	56	DEFICIENTE	3	3	2	2	3	1	14	78	REGULAR	36	67	REGULAR
		20	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	2	3	2	2	3	3	15	83	BUENO	3	3	3	3	3	2	17	94	BUENO	50	93	BUENO
		21	2	2	2	3	3	2	14	78	REGULAR	1	3	2	2	2	2	12	67	REGULAR	3	2	2	2	2	1	12	67	REGULAR	38	70	REGULAR
		22	2	2	2	2	3	2	13	72	REGULAR	2	2	2	2	2	2	12	67	REGULAR	3	3	3	3	3	2	17	94	BUENO	42	78	REGULAR
		23	3	3	2	2	2	2	14	78	REGULAR	2	3	2	2	2	2	13	72	REGULAR	3	3	3	3	3	2	17	94	BUENO	44	81	BUENO
		24	3	3	3	3	2	3	17	94	BUENO	3	3	2	3	3	3	17	94	BUENO	3	3	3	3	2	2	16	89	BUENO	50	93	BUENO
		25	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	3	3	2	2	3	3	16	89	BUENO	3	3	3	3	3	2	17	94	BUENO	51	94	BUENO
		26	3	3	3	2	3	2	16	89	BUENO	3	2	1	2	2	2	12	67	REGULAR	3	3	3	3	3	2	17	94	BUENO	45	83	BUENO
		27	2	2	3	2	2	2	13	72	REGULAR	3	3	1	2	2	2	13	72	REGULAR	3	3	2	2	2	1	13	72	REGULAR	39	72	REGULAR
		28	3	3	2	2	2	2	14	78	REGULAR	2	3	1	2	2	2	12	67	REGULAR	2	3	3	3	3	2	14	78	REGULAR	40	74	REGULAR
		29	3	3	2	2	2	3	15	83	BUENO	3	2	2	3	3	2	15	83	BUENO	3	3	3	3	2	2	16	89	BUENO	46	85	BUENO
		30	2	3	2	2	2	3	14	78	REGULAR	3	3	1	2	2	2	13	72	REGULAR	3	3	3	3	2	2	16	89	BUENO	43	80	BUENO
		31	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	2	2	3	3	2	3	15	83	BUENO	2	2	3	3	2	2	14	78	REGULAR	47	87	BUENO
		32	2	2	2	3	3	3	15	83	BUENO	2	2	2	2	2	3	13	72	REGULAR	3	3	2	2	2	1	13	72	REGULAR	41	76	REGULAR

Anexo 6: Base de datos de la variable relaciones interpersonales

RELACIONES INTERPERSONALES																													
Estímulo Laboral						D1	%	Nivel	Ambiente Laboral						D2	%	Nivel	Comunicación						D3	%	Nivel	V2	%	Nivel
1	2	3	4	5	6				7	8	9	10	11	12				13	14	15	16	17	18						
2	3	3	3	3	2	16	89	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	3	3	3	2	1	2	14	78	POCO ADECUADO	48	89	ADECUADO
2	2	2	2	2	2	12	67	POCO ADECUADO	2	2	2	2	3	3	14	78	POCO ADECUADO	2	2	2	3	2	2	13	72	POCO ADECUADO	39	72	POCO ADECUADO
2	1	3	1	2	2	11	61	POCO ADECUADO	2	2	1	1	3	3	12	67	POCO ADECUADO	1	2	1	1	2	1	8	44	NO ADECUADO	31	57	POCO ADECUADO
2	1	2	3	1	2	11	61	POCO ADECUADO	2	1	2	2	3	3	13	72	POCO ADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	67	POCO ADECUADO	36	67	POCO ADECUADO
2	2	1	2	2	2	11	61	POCO ADECUADO	2	3	2	2	3	3	15	83	ADECUADO	2	1	2	2	3	2	12	67	POCO ADECUADO	38	70	POCO ADECUADO
2	2	3	3	2	3	15	83	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	51	94	ADECUADO
2	2	2	2	3	3	14	78	POCO ADECUADO	2	3	2	3	2	3	15	83	ADECUADO	2	1	2	2	2	2	11	61	POCO ADECUADO	40	74	POCO ADECUADO
3	3	3	3	2	3	17	94	ADECUADO	2	3	2	3	3	3	16	89	ADECUADO	2	2	3	3	3	3	16	89	ADECUADO	49	91	ADECUADO
2	1	3	1	1	2	10	56	NO ADECUADO	3	1	2	1	3	3	13	72	POCO ADECUADO	1	1	1	2	1	1	7	39	NO ADECUADO	30	56	NO ADECUADO
2	2	3	2	2	3	14	78	POCO ADECUADO	2	3	3	2	2	2	14	78	POCO ADECUADO	2	1	2	3	1	1	10	56	NO ADECUADO	38	70	POCO ADECUADO
2	2	3	2	2	2	13	72	POCO ADECUADO	2	2	2	2	3	3	14	78	POCO ADECUADO	2	2	2	2	2	1	11	61	POCO ADECUADO	38	70	POCO ADECUADO
2	2	3	2	1	1	11	61	POCO ADECUADO	2	1	3	2	3	3	14	78	POCO ADECUADO	2	2	2	1	2	2	11	61	POCO ADECUADO	36	67	POCO ADECUADO
3	2	3	3	2	3	16	89	ADECUADO	2	2	3	3	3	3	16	89	ADECUADO	2	2	2	3	2	2	13	72	POCO ADECUADO	45	83	ADECUADO
2	3	3	2	2	3	15	83	ADECUADO	2	2	3	2	3	3	15	83	ADECUADO	2	2	3	3	3	2	15	83	ADECUADO	45	83	ADECUADO
3	2	3	2	3	3	16	89	ADECUADO	2	3	3	3	3	3	17	94	ADECUADO	2	3	2	3	2	2	14	78	POCO ADECUADO	47	87	ADECUADO
2	2	2	2	1	2	11	61	POCO ADECUADO	1	2	2	2	3	3	13	72	POCO ADECUADO	2	1	2	2	1	1	9	50	NO ADECUADO	33	61	POCO ADECUADO
2	1	2	3	1	1	10	56	NO ADECUADO	2	2	1	1	3	3	12	67	POCO ADECUADO	1	1	1	1	1	1	6	33	NO ADECUADO	28	52	NO ADECUADO
2	2	2	2	1	2	11	61	POCO ADECUADO	2	2	2	2	3	3	14	78	POCO ADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	67	POCO ADECUADO	37	69	POCO ADECUADO
2	1	2	3	2	2	12	67	POCO ADECUADO	2	1	2	2	3	3	13	72	POCO ADECUADO	2	2	1	2	2	2	11	61	POCO ADECUADO	36	67	POCO ADECUADO
2	2	3	3	2	2	14	78	POCO ADECUADO	2	2	2	2	3	3	14	78	POCO ADECUADO	2	2	2	2	2	2	12	67	POCO ADECUADO	40	74	POCO ADECUADO
1	1	2	3	1	1	9	50	NO ADECUADO	1	1	1	1	3	3	10	56	NO ADECUADO	1	1	1	2	2	1	8	44	NO ADECUADO	27	50	NO ADECUADO
2	1	2	3	2	2	12	67	POCO ADECUADO	2	2	2	2	3	3	14	78	POCO ADECUADO	1	1	1	2	1	1	7	39	NO ADECUADO	33	61	POCO ADECUADO
2	2	2	2	2	2	12	67	POCO ADECUADO	2	2	2	3	3	3	15	83	ADECUADO	2	2	3	3	3	2	15	83	ADECUADO	42	78	POCO ADECUADO
2	1	3	2	2	3	13	72	POCO ADECUADO	2	2	2	2	3	3	14	78	POCO ADECUADO	2	2	2	3	2	2	13	72	POCO ADECUADO	40	74	POCO ADECUADO
3	2	3	2	2	3	15	83	ADECUADO	2	3	3	3	3	3	17	94	ADECUADO	2	2	3	2	2	2	13	72	POCO ADECUADO	45	83	ADECUADO
2	2	2	2	2	3	13	72	POCO ADECUADO	2	3	3	2	3	3	16	89	ADECUADO	2	2	2	3	3	2	14	78	POCO ADECUADO	43	80	ADECUADO
1	1	3	2	2	1	10	56	NO ADECUADO	2	2	1	2	3	3	13	72	POCO ADECUADO	3	2	2	3	2	2	14	78	POCO ADECUADO	37	69	POCO ADECUADO
2	1	2	2	1	2	10	56	NO ADECUADO	2	2	2	1	3	2	12	67	POCO ADECUADO	2	1	1	2	1	1	8	44	NO ADECUADO	30	56	NO ADECUADO
2	2	2	2	2	2	12	67	POCO ADECUADO	2	2	1	1	3	2	11	61	POCO ADECUADO	2	2	2	3	2	1	12	67	POCO ADECUADO	35	65	POCO ADECUADO
3	2	3	3	2	2	15	83	ADECUADO	2	3	1	1	2	2	11	61	POCO ADECUADO	3	2	2	3	3	2	15	83	ADECUADO	41	76	POCO ADECUADO
2	2	3	2	3	2	14	78	POCO ADECUADO	3	2	3	2	2	3	15	83	ADECUADO	3	3	2	2	1	2	13	72	POCO ADECUADO	42	78	POCO ADECUADO
2	2	3	3	3	2	15	83	ADECUADO	2	2	2	2	3	3	14	78	POCO ADECUADO	3	3	2	2	2	2	14	78	POCO ADECUADO	43	239	ADECUADO

## Anexo 7: Estadístico de fiabilidad del desempeño laboral

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,819	18

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. ¿Utilizas permanentemente recursos didácticos en el salón de clases?	43,19	19,835	,571	,802
2. ¿Por medio de la aplicación del material didáctico con sus estudiantes obtendrá un mejor dominio de la asignatura que imparte?	43,16	20,652	,385	,812
3. ¿Mantienes la motivación durante el desarrollo de tus clases?	43,19	20,093	,508	,805
4. ¿Motivas permanentemente actividades para el aprendizaje de los estudiantes fuera del aula?	43,41	20,120	,364	,813
5. ¿Normalmente las técnicas de enseñanza que utilizas son efectivas?	43,34	20,814	,313	,815
6. ¿Desarrollas con frecuencia la técnica de lectura comprensiva?	43,25	20,258	,449	,808

7. ¿Participas frecuentemente en la elaboración del plan anual?	43,34	19,330	,513	,803
8. ¿Planificas permanentemente las materias que impartes en el salón de clases?	43,19	20,286	,395	,811
9. ¿Permanentemente recibes capacitaciones sobre actualización curricular?	43,84	20,910	,292	,816
10. ¿En su Institución se rigen continuamente a las normas curriculares?	43,56	21,415	,173	,823
11. ¿Frecuentemente elaboras instrumentos para evaluar los conocimientos a los estudiantes?	43,31	19,254	,677	,795
12. ¿Elaboras instrumentos para evaluar tanto conocimientos como actitudes?	43,34	18,814	,512	,804
13. ¿Demuestras permanentemente tu capacidad académica en el salón de clases?	42,97	22,096	,100	,823
14. ¿Considera que sus logros académicos favorecen al aprendizaje de los estudiantes?	43,03	21,773	,160	,821
15. ¿Lideras normalmente en las actividades académicas conjuntamente con tus estudiantes?	43,19	19,770	,587	,801

16. ¿Cómo líder usted gestiona tanto el conocimiento, la imaginación como las emociones de sus estudiantes?	43,09	19,701	,569	,801
17. ¿Eres puntual tanto al inicio como al término de la jornada laboral?	43,19	21,125	,263	,818
18. ¿Con frecuencia se valora la puntualidad de los docentes?	43,75	19,226	,428	,810

## Anexo 8: Estadístico de fiabilidad de la variable relaciones interpersonales

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,879	18

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. ¿Normalmente se respeta tu opinión en reuniones?	36,75	35,161	,453	,875
2. ¿Existe democracia entre los docentes con la autoridad?	37,06	32,706	,690	,865
3. ¿Con frecuencia tomas tus propias decisiones dentro del salón de clases?	36,31	35,060	,372	,877
4. ¿Consideras al director un líder autocrático?	36,53	36,515	,141	,885
5. ¿Se elogia con frecuencia al personal docente por su desempeño laboral?	36,94	33,093	,594	,869
6. ¿Tus compañeros reconocen tanto tu desempeño como tu progreso laboral?	36,66	33,072	,592	,869
7. ¿Cree usted que la autoridad delega funciones imparcialmente?	36,78	35,918	,339	,878
8. ¿Se motiva permanentemente a los docentes a realizar con responsabilidad sus funciones?	36,69	33,060	,560	,870

9. ¿Existe con frecuencia la comunicación al realizar los trabajos por comisiones?	36,72	32,918	,550	,871
10. ¿Se maneja equitativamente la división de trabajo en los docentes?	36,84	31,297	,754	,862
11. ¿Normalmente te consideras una persona responsable en el ámbito laboral?	35,97	38,354	-,141	,887
12. ¿Realizas con responsabilidad las actividades de enseñanza-aprendizaje?	35,97	37,257	,124	,882
13. ¿Se imparte continuamente charlas informativas en su I. E?	36,81	33,383	,602	,869
14. ¿Con frecuencia usted recibe charlas informativas sobre el buen vivir?	36,97	32,547	,650	,867
15. ¿Existe buena comunicación entre directivo como los docentes?	36,84	31,684	,759	,862
16. ¿La comunicación entre docentes es permanentemente afectiva?	36,53	33,805	,488	,873
17. ¿Se convoca continuamente a reuniones para integrar a los docentes?	36,88	34,113	,404	,877
18. ¿En su IE permanentemente se reúnen para capacitarlos sobre convivencia escolar?	37,09	32,539	,774	,863



## Anexo 9: Matriz de validación del experto del instrumento del desempeño laboral

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL Y RELACIONES INTERPERSONALES																
UNIDAD EDUCATIVA "AGUSTÍN CASTRO ESPINOZA", GUAYAQUIL, ECUADOR, 2018																
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN	
				1. NUNCA	2. A VECES	3. SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
DESEMPEÑO LABORAL	Estrategias Metodológicas	Recursos didácticos	1. ¿Utilizas permanentemente recursos didácticos en el salón de clases?													
			2. ¿Por medio de la aplicación del material didáctico con sus estudiantes obtendrá un mejor dominio de la asignatura que imparte?													
		Motivación	3. ¿Mantienes la motivación durante el desarrollo de tus clases?													
			4. ¿Motivas permanentemente actividades para el aprendizaje de los estudiantes fuera del aula?													
		Técnicas de enseñanza	5. ¿Normalmente las técnicas de enseñanza que utilizas son efectivas?													
			6. ¿Desarrollas con frecuencia la técnica de lectura comprensiva?													
	PLANIFICACIONES	Plan anual	7. ¿Participas frecuentemente en la elaboración del plan anual?													
			8. ¿Planificas permanentemente las materias que impartes en el salón de clases?													
		Actualización Curricular	9. ¿Permanentemente recibes capacitaciones sobre actualización curricular?													
			10. ¿En su Institución se rigen continuamente a las normas curriculares?													
		Elaboración de instrumentos de evaluación educativa	11. ¿Frecuentemente elaboras instrumentos para evaluar los conocimientos a los estudiantes?													
			12. ¿Elaboras instrumentos para evaluar tanto conocimientos como actitudes?													
	Evaluación de desempeño docente	Capacidad académica	13. ¿Demuestras permanentemente tu capacidad académica en el salón de clases?													
			14. ¿Considera que sus logros académicos favorecen al aprendizaje de los estudiantes?													
		Liderazgo académico	15. ¿Lideras normalmente en las actividades académicas conjuntamente con tus estudiantes?													
			16. ¿Cómo líder usted gestiona tanto el conocimiento, la imaginación como las emociones de sus estudiantes?													
		Puntualidad	17. ¿Eres puntual tanto al inicio como al término de la jornada laboral?													
			18. ¿Con frecuencia se valora la puntualidad de los docentes?													

**ANEXO N° 5**  
**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de Desempeño laboral en los docentes de la Unidad Educativa "Agustín Castro Espinoza", Guayaquil, Ecuador, 2018.

**OBJETIVO:** Determinar la relación entre el desempeño laboral en los docentes

**DIRIGIDO A:** Los docentes y directivos de la Unidad Educativa "Agustín Castro Espinoza", Guayaquil, Ecuador, 2018

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Cruz Cisneros, Víctor Francisco

**GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**VALORACION:**

BUENO	REGULAR	MALO
-------	---------	------

Tumbes, mayo del 2018.



Dr. CRUZ CISNEROS, VÍCTOR FRANCISCO  
EVALUADOR

## Anexo 10: Matriz de validación del experto del instrumento de la variable Relaciones Interpersonales

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN	
				1. NUNCA	2. A VECES	3. SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
RELACIONES INTERPERSONALES	Estimulo Laboral	Democrático	1. ¿Normalmente se respeta tu opinión en reuniones?													
			2. ¿Existe democracia entre los docentes con la autoridad?													
		Autocrático	3. ¿Con frecuencia tomas tus propias decisiones dentro del salón de clases?													
			4. ¿Consideras al director un líder autocrático?													
		Reconocimiento al desempeño docente	5. ¿Se elogia con frecuencia al personal docente por su desempeño laboral?													
			6. ¿Tus compañeros reconocen tanto tu desempeño como tu progreso laboral?													
	Ambiente Laboral	Delegación de funciones	7. ¿Cree usted que la autoridad delega funciones imparcialmente?													
			8. ¿Se motiva permanentemente a los docentes a realizar con responsabilidad sus funciones?													
		División de trabajo	9. ¿Existe con frecuencia la comunicación al realizar los trabajos por comisiones?													
			10. ¿Se maneja equitativamente la división de trabajo en los docentes?													
		Responsabilidad	11. ¿Normalmente te consideras una persona responsable en el ámbito laboral?													
			12. ¿Realizas con responsabilidad las actividades de enseñanza-aprendizaje?													
	Comunicación	Realizar charlas informativas	13. ¿Se imparte continuamente charlas informativas en su I. E?													
			14. ¿Con frecuencia usted recibe charlas informativas sobre el buen vivir?													
		Comunicación permanente	15. ¿Existe buena comunicación entre directivo como los docentes?													
			16. ¿La comunicación entre docentes es permanentemente afectiva?													
		Reuniones	17. ¿Se convoca continuamente a reuniones para integrar a los docentes?													
			18. ¿En su I.E permanentemente se reúnen para capacitarlos sobre convivencia escolar?													

## ANEXO N° 6

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de Relaciones Interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa "Agustín Castro Espinoza", Guayaquil, Ecuador, 2018.

**OBJETIVO:** Determinar las relaciones interpersonales en los docentes

**DIRIGIDO A:** Los docentes y directivos de la Unidad Educativa "Agustín Castro Espinoza", Guayaquil, Ecuador, 2018

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Cruz Cisneros, Víctor Francisco

**GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**VALORACION:**

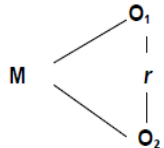
BUENO	REGULAR	MALO
-------	---------	------

Tumbes, mayo del 2018.



Dr. CRUZ CISNEROS, VÍCTOR FRANCISCO  
EVALUADOR

## Anexo 11: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Existe relación entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Agustín Castro Espinoza, Guayaquil-Ecuador 2018?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Agustín Castro Espinoza, Guayaquil-Ecuador 2018</p>	<p><b>Hi:</b> ¿Existe relación significativa entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Agustín Castro Espinoza, Guayaquil-Ecuador 2018?</p> <p><b>Ho:</b> ¿No existe relación significativa entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Agustín Castro Espinoza, Guayaquil-Ecuador 2018?</p>	<p><b>MÉTODO:</b> Cuantitativo</p> <p><b>TIPO DE ESTUDIO:</b></p> <p>Correlacional</p> <p><b>DISEÑO:</b> Descriptivo - correlacional</p> <p><b>Esquema:</b></p>  <p><b>Dónde:</b> M: Muestra</p> <p>O<sub>1</sub>: Desempeño laboral</p> <p>O<sub>2</sub>: Relaciones interpersonales</p> <p>r: Relación entre las variables.</p> <p><b>TÉCNICA:</b> Encuesta.</p> <p><b>INSTRUMENTO:</b> Cuestionario.</p> <p>Cuestionario 1: 18 ítems Cuestionario 2: 18 ítems.</p>	<p>Población</p> <p>32 personas</p> <p><b>Muestra</b></p> <p>32 docentes</p> <p>1 director</p> <p>1 vicerrectora de la jornada matutina.</p> <p><b>Muestreo:</b></p> <p>Censal.</p>
<p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿De qué manera las estrategias metodológicas se vinculan con las relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Agustín Castro Espinoza, Guayaquil-Ecuador 2018</p> <p>¿De qué manera la planificación educativa se vincula con las relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Agustín Castro Espinoza, Guayaquil-Ecuador 2018</p> <p>¿De qué manera la evaluación de desempeño se vincula con las relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Agustín Castro Espinoza, Guayaquil-Ecuador 2018</p>	<p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Establecer la relación que existe entre las estrategias metodológicas y las relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Agustín Castro Espinoza, Guayaquil-Ecuador 2018</li> <li>2. Establecer la relación que existe entre de la planificación educativa y las relaciones interpersonales entre los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Agustín Castro Espinoza, Guayaquil-Ecuador 2018</li> <li>3. Establecer la relación que existe entre la evaluación de desempeño y las relaciones interpersonales entre los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Agustín Castro Espinoza, Guayaquil-Ecuador 2018</li> </ol>	<p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p><b>H1:</b> Las estrategias metodológicas se relacionan significativamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Agustín Castro Espinoza, Guayaquil-Ecuador 2018</p> <p><b>H2:</b> La planificación educativa se relacionan significativamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Agustín Castro Espinoza, Guayaquil-Ecuador 2018</p> <p><b>H3:</b> La evaluación de desempeño se relacionan significativamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Agustín Castro Espinoza, Guayaquil-Ecuador 2018</p>		

## Anexo 12: Solicitud de autorización de estudio



CENTRO EDUCATIVO INTERCULTURAL BILINGÜE  
"MANUELA LEÓN GUAMÁN"  
(CECIB "ROCA MIA")



Dirección: Paraíso de la Flor Coop. Lincol Salcedo Bl. 1 mz. 462 Sl.5  
Correo: [cecibmanuelaleonguaman@hotmail.com](mailto:cecibmanuelaleonguaman@hotmail.com)  
Código AMIE: 09B00041

### AUTORIZACIÓN

EL DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO INTERCULTURAL BILINGÜE  
"MANUELA LEÓN GUAMÁN" DE LA PROVINCIA DEL GUAYAS CANTÓN  
GUAYAQUIL, DISTRITO 8 DE GUAYAQUIL, PROVINCIA DEL GUAYAS.

#### AUTORIZA

A la Licenciada PINCAY TOALA DIANA MARICEL, para que aplique los instrumentos (cuestionarios) validados de su **Prueba Piloto** para la elaboración del trabajo de investigación titulado: **Desempeño laboral y relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa "Agustín Castro Espinoza", Guayaquil, Ecuador, 2018.**

Se expide la presente autorización a fin de que se le otorguen las facilidades correspondientes.

Guayaquil, 18 de mayo del 2018.

  
*[Firma]*  
**Msc. Luis Cachupud Morocho**  
**Director**

## Anexo 13: Documento de autorización de estudio



### UNIDAD EDUCATIVA FISCAL "AGUSTÍN CASTRO ESPINOZA"

FLOR DE BASTIÓN BLOQUE 17 MZ 1252 SL 08 - PARROQUIA PASCUALES 2

Correo Electrónico: [acases193@yahoo.es](mailto:acases193@yahoo.es) Código AMIE: 09H00914 Celular: 0997980171



## AUTORIZACIÓN

EL RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCAL "AGUSTIN CASTRO ESPINOZA"  
DE LA PROVINCIA DEL GUAYAS CANTÓN GUAYAQUIL, DISTRITO 8 DE  
GUAYAQUIL, PROVINCIA DEL GUAYAS.

### AUTORIZA

A la Licenciada **PINCAY TOALA DIANA MARICEL**, para que aplique los instrumentos (cuestionarios) validados para la elaboración del trabajo de investigación titulado: **Desempeño laboral y relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa "Agustín Castro Espinoza", Guayaquil, Ecuador, 2018.**

Se expide la presente autorización a fin de que se le otorguen las facilidades correspondientes.

Guayaquil, 11 de junio del 2018.

**Msc. Eduardo Yanzapanta Nauta**  
Rector



UNIDAD EDUCATIVA FISCAL  
"AGUSTIN CASTRO ESPINOZA"  
GUAYAQUIL - ECUADOR




## Anexo 14: Fotografías





## ANEXO 15: Acta de aprobación de originalidad de tesis

	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 12-12-2019 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Cruz Cisneros Víctor Francisco docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada:

"Desempeño laboral y relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa "Agustín Castro Espinoza", Guayaquil, Ecuador, 2018" de la estudiante Pincay Toala Diana Maricel constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 12 de Diciembre del 2019



.....  
Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

DNI: 00244802

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

## Anexo 16: Pantallazo del software Turniting

Desempeño laboral y relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa "Agustín Castro Espinoza", Guayaquil, Ecuador, 2018

### INFORME DE ORIGINALIDAD


<b>24%</b>	<b>6%</b>	<b>0%</b>	<b>22%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>20%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universidad Catolica Sedes Sapientiae</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>creativecommons.org</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>5</b>	<b>documents.mx</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>6</b>	<b>publicaciones.usanpedro.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	<b>Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to Universidad Andina del Cusco</b>	



## ANEXO 17: Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional ucv

	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Pincay Toala, Diana Maricel, identificado con DNI N° 0920578085, egresado del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, autorizo ( X ), No autorizo (    ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado “Desempeño laboral y relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa Agustín Castro Espinoza, Guayaquil, 2018”; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:



*Dña Pincay Toala*

DNI: N°. 0920578085

FECHA: Piura, 11 de Julio del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

## ANEXO 18: Autorización de la versión final del trabajo de investigación



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

### AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:  
PINCAY TOALA, DIANA MARICEL

INFORME TITULADO:

"DESEMPEÑO LABORAL Y RELACIONES INTERPERSONALES EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD  
EDUCATIVA AGUSTIN CASTRO ESPINOZA, GUAYAQUIL, 2018"

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:  
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 11 DE JULIO DEL 2019  
NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD

KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ  
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA

